



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA MANAGEMENTU

Nedostatek pracovní síly na trhu práce České republiky a možná řešení  
The Shortage of Labour on the Czech Labour Market and Possible Solutions

Student:

Vít Černý

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Jan Šulák, Ph.D.

Ostrava 2020

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra managementu

## Zadání bakalářské práce

Student:

**Vít Černý**

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6208R037 Management

Téma:

Nedostatek pracovní síly na trhu práce České republiky a možná řešení  
The Shortage of Labour on the Czech Labour Market and Possible  
Solutions

Jazyk vypracování:

čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretická východiska trhu práce
3. Trh práce České republiky v kontextu nedostatku pracovní síly
4. Analýza a možnosti řešení nedostatku pracovní síly na trhu práce
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BORJAS, George J. *Labor economics*. 6th ed. New York: McGraw-Hill, 2013. ISBN 978-0073523200.  
BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.  
EHRENBERG, Ronald G. and Robert S. SMITH. *Modern labor economics: theory and public policy*. London: Routledge, Taylor & Francis Group, 2018. ISBN 978-1-138-21817-8.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jan Šulák**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 07.05.2020



---

doc. Ing. Petra Horváthová, Ph.D.  
*vedoucí katedry*

---

doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.  
*proděkanka pro studium*  
*na základě pověření k jednání č.j.*  
*VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019*

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracoval/a samostatně.

V Ostravě dne 7. 5. 2020



jméno a příjmení studenta

Tímto bych chtěl upřímně poděkovat svému vedoucímu práce Ing. Janu Šulákovi, Ph.D., který mi po celou dobu psaní bakalářské práce pomáhal svými postřehy, radami, odborným pohledem na věc a především za čas, který mi věnoval na konzultacích.

Dále bych chtěl poděkovat své rodině a přítelkyni za trpělivost a svým kamarádům za poskytnuté rady a pomoc.

# Obsah

1	Úvod .....	5
2	Teoretická východiska trhu práce .....	7
2.1	Nabídka na trhu práce .....	8
2.2	Poptávka na trhu práce .....	11
2.3	Rovnováha na trhu práce .....	12
2.4	Institut minimální mzdy .....	15
2.5	Nezaměstnanost .....	18
2.6	Typy nezaměstnanosti .....	21
2.6.1	Frikční nezaměstnanost .....	21
2.6.2	Strukturální nezaměstnanost .....	22
2.6.3	Cyklická nezaměstnanost .....	23
2.6.4	Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost .....	24
2.6.5	Skrytá nezaměstnanost .....	27
2.7	Dlouhodobá nezaměstnanost a efekt hystereze .....	27
2.8	Důsledky nezaměstnanosti .....	28
2.9	Politika zaměstnanosti .....	29
2.9.1	Aktivní politika zaměstnanosti .....	29
2.9.2	Pasivní politika zaměstnanosti .....	30
2.10	Mzdové tlaky .....	30
3	Trh práce České republiky v kontextu nedostatku pracovní síly .....	34
3.1	Vývoj nezaměstnanosti v období 2010-2019 .....	35
3.2	Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice a zemích Evropské unie .....	37
3.3	Množství uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst .....	40
4	Analýza a možnosti řešení nedostatku pracovní síly na trhu práce .....	44
4.1	Produktivita práce v České republice v období 2009-2019 .....	44

4.2	Vývoj průměrné mzdy v období 2009-2018 .....	45
4.3	Míra ziskovosti nefinančních podniků v období 2009-2018.....	46
4.4	Možnosti řešení .....	48
4.4.1	Zahraniční pracovníci.....	48
4.4.2	Implementace Průmyslu 4.0.....	51
4.4.3	Přirozené mechanismy vedoucí k rovnováze .....	52
5	Závěr.....	54
	Seznam použité literatury.....	56
	Seznam tabulek a grafů .....	60
	Seznam zkratk .....	61
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce .....	62



# 1 Úvod

Tématem této bakalářské práce je trh práce České republiky a účelem je zanalyzovat jeho problémy v kontextu nedostatku pracovní síly.

Téma trhu práce bylo vybráno z toho důvodu, že je stálým tématem diskusí odborné veřejnosti i praktické využitelnosti. Zvláště v České republice je toto téma diskutované velice často, a to hned z několika důvodů.

Tím prvním důvodem, proč je trh práce České republiky stálým diskusním tématem, je velmi nízká nezaměstnanost, kvůli které je spousta firem bržděna v rozvoji, protože nemohou na trhu práce sehnat nové kvalifikované zaměstnance, díky kterým by mohly přijímat nové zakázky a dále růst. A aby je získaly, musí jim poskytnout takové podmínky, které budou lepší než u konkurence. V tomto případě jde především o výši mzdy. Tím pádem firmám rostou náklady a stávají se méně konkurenceschopné, což je problém pro českou ekonomiku. Zároveň s nízkou nezaměstnaností souvisí i jiné problémy. A to například růst inflace z důvodu velkých mzdových tlaků, které se projeví v celé ekonomice.

Zároveň je naprosto nezbytné, aby se všichni manažeři uměli na trhu práce orientovat a dokázali pochopit, jaké skutečnosti na něj mají vliv a jak se pravděpodobně projeví. A to z toho důvodu, jelikož práce je jedním z nejdůležitějších faktorů, s kterým musí všichni manažeři umět pracovat a měli by alespoň částečně předpovídat, jak se bude v budoucnu vyvíjet, jelikož téměř všichni vedoucí pracovníci pracují s poptávkou na trhu práce a musí vědět, jaká nabídka a poptávka na trhu práce panuje. A to jednak z důvodu toho, že musí udržet své stávající zaměstnance a zároveň nabírat nové, aby mohli rozšiřovat svou činnost nebo obměňovali zaměstnance stávající.

Cílem této bakalářské práce je zhodnotit trh práce v České republice v kontextu nedostatku pracovní síly a najít možné řešení, které by nepříznivou situaci na trhu práce mohly alespoň částečně vyřešit. Velmi pravděpodobně bude nutný zásah státu, který by situaci mohl dostat do rovnováhy.

V průběhu psaní práce však nastala neočekávaná epidemie viru COVID-19, která nastalou situaci částečně vyřešila, jelikož v jejím důsledku vzroste nezaměstnanost a klesne tak tlak na mzdy.

Trh práce navíc v nejbližších letech čeká implementace Průmyslu 4.0, která bude mít dalekosáhlé následky a pro celou Českou republiku bude nutné, aby se jí české firmy zvládly přizpůsobit. Mnoho lidí se však obává, že právě Průmysl 4.0 zapříčiní v České republice masovou nezaměstnanost, což bude také předmětem této práce.

## 2 Teoretická východiska trhu práce

Trh práce je místem, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po ní. Výsledkem působení nabídky a poptávky na trhu je rovnovážné množství práce a odměna za ni. Stejně jako jiné trhy, tak i trh práce má kupující a prodávající. Kupujícími jsou firmy, které hledají nové zaměstnance, aby mohly produkovat statky, které firma potřebuje k udržení se na trhu. A prodávajícími na trhu práce jsou lidé, kteří propůjčují firmám svůj čas a své schopnosti (Holman, 2004).

*„Práce je vědomé vynakládání duševní a svalové energie lidí k zaměřené k uspokojování jejich potřeb. Je primárním a nejdůležitějším výrobním faktorem, bez kterého by i ty nejdůmyslnější pracovní prostředky a nejbohatší přírodní zdroje zůstaly mrtvými věcmi.“* (Jurečka et al., 2018, str. 258).

Trh práce se v mnohém liší od jiných trhů. Vzhledem k tomu, že přímým účastníkem trhu práce je člověk, který disponuje určitými právy, je trh přísně regulován státem v podobě nejrůznějších opatření, nařízení a intervencí (Jírová, 1999). Tím pádem je mnohem komplikovanější než jiné trhy. Mezi zásahy státu patří například výše minimální mzdy, kterou musí všichni účastníci trhu práce respektovat.

Nabídka práce je představována lidmi, kteří nabízejí svůj čas a poptávku po práci tvoří zaměstnavatelé, kteří za ni nabízejí buď materiální odměnu, nebo finanční odměnu v podobě mzdy, která je vyplácena zaměstnavateli zaměstnancům v soukromém sektoru, nebo platu, který dostávají zaměstnanci veřejného sektoru. Trh práce je velmi heterogenní, protože se na něm pohybují lidé různých profesí, kvalifikací a mnohými dalšími atributy, kvůli kterým se finanční odměna pro jednotlivce liší. V dlouhém období mají tendence se vysoké a nízké mzdy vyrovnávat, protože o profese s vysokým finančním ohodnocením roste zájem a profese, kde jsou mzdy podprůměrné, pracovníci opouštějí (Holman, 2004). Například v současnosti můžeme pozorovat velmi vysoké mzdy u programátorů, jelikož jich je akutní nedostatek. To, že mzdy programátorů jsou nadprůměrné, vyvolává o tuto profesi zájem a uchází se o ni větší množství lidí, čímž na tomto trhu roste konkurence, která bude v budoucnu jejich mzdu táhnout směrem dolů na rovnovážnou úroveň. Ale samozřejmě jsou určité skupiny profesí, jejichž mzdy nemají tendenci se vyrovnávat s jinými profesemi. A to jsou profese, s kterými je spojena menší atraktivita, riziko při práci, špinavé pracovní prostředí, či nepravidelná zaměstnanost (Samuelson a Nordhaus, 1991). Mezi další profese, jejichž mzdy nemají tendenci se

vyrovnávat s ostatními profesemi, jsou ty, které potřebují velmi vysokou kvalifikaci, talent a schopnosti, jimiž disponuje jen relativně nízký počet lidí. Mezi tyto profese bychom mohli zařadit například profesionální sportovce nebo muzikanty.

Materiální odměna za práci byla běžná až do středověku a i nyní se s ní můžeme setkat v méně rozvinutých ekonomikách, nebo v ekonomikách, kde peníze rychle ztrácejí svou hodnotu v důsledku velmi vysoké inflace. Tohoto jevu jsme nyní svědky například ve Venezuele, kde zaměstnanci, například v zemědělství, preferují naturální odměnu za svou práci, jelikož ve Venezuele ztrácí peníze velmi rychle svou hodnotu v důsledku hyperinflace. Ve vyspělých ekonomikách dostávají zaměstnanci za poskytnutí své práce odměnu finanční, ale také nefinanční část odměny v podobě vzdělávání, či jiných benefitů jako jsou dovolená navíc, možnost kariérního růstu, nebo možnost využívat služební vozidlo i pro soukromé účely (Ehrenberg a Smith, 2018).

Bylo by ale krátkozraké dívat se na práci pouze jako na prostředek pro získání peněz. Pro spoustu lidí je práce potřebou. Mnozí lidé v práci nalézají určitý pocit uspokojení a místo, kde se mohou realizovat, a kde se cítí být užitečnými. Pro mnohé z nich je práce také místo, díky kterému udržují sociální kontakt s ostatními lidmi. Ať už jde o kontakt s kolegy z práce, či s klienty. Z toho důvodů je obzvláště důležité, aby manažeři byli schopni zajistit svým zaměstnancům takové podmínky, díky kterým by se do práce těšili, a práce se pro ně nestala pouze nutností a povinností. Výsledkem toho, že se lidé do své práce těší, jsou vyšší pracovní výkony, zainteresovanost a nižší fluktuace zaměstnanců.

## **2.1 Nabídka na trhu práce**

Nabídka je definována jako množství práce v hodinách, která je nabízena k najmutí během určitého časového období (Sapsford a Tzannatos, 1993) Nabídkovou stranu trhu práce tvoří práce, kterou nabízí zaměstnanec firmám, za což na oplátku očekává odpovídající odměnu za poskytnutí svých schopností a svého volného času, který mohl využít jinak než prací. Konkrétní rozhodování o individuální nabídce práce je ovšem mnohem složitější, protože roli zde hrají i jiné než finanční faktory (Cahuc a Zylberbeg, 2004). Roli zde hrají například možnost kariérního postupu, možnosti vybírání dovolené, možnost práce z domova, jistota zaměstnání, autonomie práce, kolektiv v práci a mnohé jiné faktory.

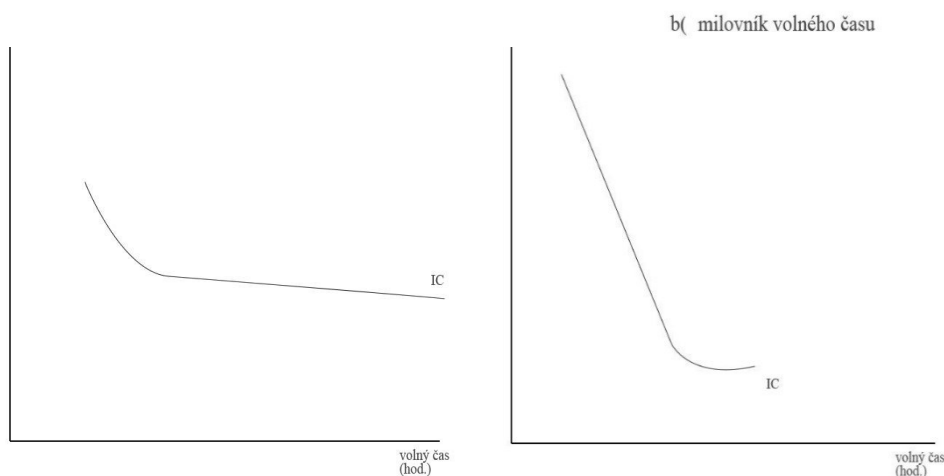
Každý člověk se rozhoduje o tom, jak svůj disponibilní čas rozdělí mezi práci a volný čas. Lidé při nabízení svých schopností a času porovnávají svůj užitek, který přiřkládají svému volnému času a užitek ze služeb a výrobků, které si můžou dovolit za mzdu, kterou inkasují za to, že obětují svůj volný čas v prospěch nabízené práce (Šimek, 2007).

*„Velikost nabídky práce v celé ekonomice pak závisí na velikosti populace, věkové struktuře, na individuálních preferencích a v neposlední řadě rovněž na alternativních příležitostech každého člověka“ (Brožová, 2018, str. 19).*

Vzhledem k tomu, že každý člověk je odlišný, každý svůj disponibilní čas rozděluje mezi práci a volný čas v jiném poměru. Z toho vyplývá, že ani volný čas není zadarmo, ale že má nějakou cenu. Tou cenou je ušlá mzda, kterou mohl pracovník získat tím, kdyby svůj čas věnoval práci, a ne volnému času (Sapsford a Tzannatos, 1993). Každý člověk, který nabízí na trhu práce své služby, se snaží maximalizovat svůj užitek. Výsledné optimum je čistě individuální záležitostí, protože preference každého jedince jsou odlišné. Tyto preference jsou zobrazeny ve tvaru indifferenčních křivek.

Z Grafu 2.1 vidíme, že workoholikova indifferenční je relativně plochá, protože vyjadřuje vysokou hodnotu práce a nízkou hodnotu volného času. To znamená, že pro workoholika není problémem obětovat svůj volný čas ve prospěch práce. Na opačné straně stojí milovník volného času, jehož indifferenční křivka je mnohem strmější, protože přiřkládá vysokou hodnotu svému volnému času a nízkou hodnotu práci (Brožová, 2018).

**Graf 2.1 Odlišné preference spotřeby volného času**



Zdroj: Brožová, 2012, vlastní zpracování.

„Lidé mají odlišné preference z důvodu jiných osobnostních charakteristik, z důvodu vykonávání různých druhů práce či rozdílných životních situací, v nichž se právě nacházejí. Relativně ploché indiferenční křivky mívají např. lidé vykonávající tvůrčí a zajímavou práci, při jejímž provádění pociťují relativně nízkou újmu, a tak už malý vzrůst důchodu je přiměje obětovat volný čas. Rovněž ti, na nichž spočívá finanční odpovědnost, např. k rodině, mívají indiferenční křivky relativně ploché. Naopak u nepříjemné práce by pouze velký přírůstek důchodu eliminoval jednu hodinu volného času“ (Brožová, 2012, str. 21).

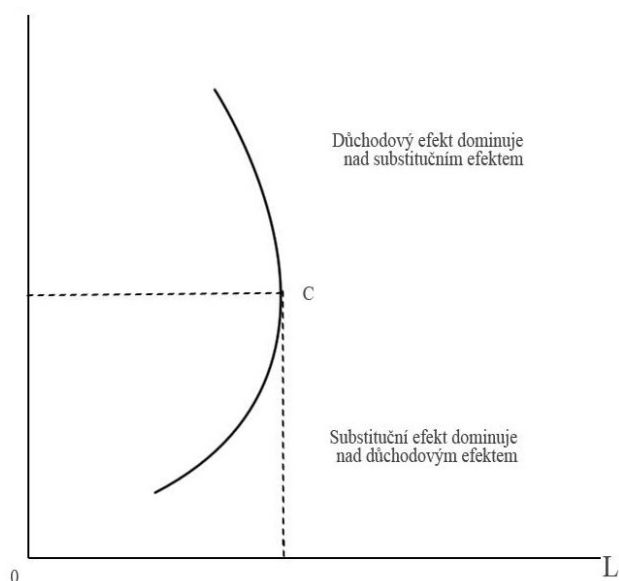
Rovnovážné časové alokace při dané mzdě dosáhne pracovník v bodě, kdy se mezní užitek z práce, který představuje hodinová sazba, rovná mezním nákladům práce, které představuje subjektivně pociťovaná ztráta, která plyne z rozhodnutí nahradit dalšího hodinu svého volného času prací (Jurečka et al., 2018). Z toho vyplývá, že teoreticky by mělo s rostoucí mzdou, růst také množství nabízené práce. Ale takto to funguje jen do určitého bodu.

A to z toho důvodu, že se zde vyskytují dva protichůdné efekty. Tím prvním je substituční efekt a tím druhým je důchodový efekt. Do určitého okamžiku se projevuje substituční efekt. Když se zvyšuje mzda, volný čas se stává dražším a zaměstnanec tlumí svou poptávku po volném čase a nabízí více práce, aby si mohl dovolit statky, které si může koupit za inkasovanou mzdu (Samuelson a Nordhaus, 1991). Zjednodušeně čím vyšší je mzda, tím více je zaměstnanec ochoten nabízet více práce. Tento jev zpravidla působí u nízké mzdové sazby a jejím následném zvýšení. Druhým efektem je důchodový efekt, který funguje na základě toho, že v důsledku vyššího reálného důchodu, roste také poptávka po všech statcích, včetně volného času. S vzrůstající mzdou, zaměstnanec bude poptávat více volného času a tím pádem bude nabízet na méně práce (Cahuc a Zylberbeg, 2004).

V reálném světě fungují oba efekty a nedá se jednoduše říct, který efekt bude dominantnější. To vždy záleží zvláště na každém jednotlivci a na situaci, ve které se nachází.

Z Grafu 2.2 vidíme, že do určitého bodu převažuje substituční efekt, takže člověk nabízí více práce a poptává méně volného času. Ale od určitého bodu dominuje efekt důchodový, takže člověk nabízí méně práce a poptává pro sebe více volného času.

**Graf 2.2 zpětně zahrnutá křivka individuální nabídky práce**



- W – mzdová sazba,
- L – nabídka práce,
- C – „mzda kritická“.

Zdroj: Cahuc a Zylberg, 2004, vlastní zpracování.

## 2.2 Poptávka na trhu práce

Poptávkou stranu na trhu práce obstarávají firmy, které poptávají zaměstnance. Trh práce je vedle trhu spotřebních statků a finančního trhu nezbytný pro všechny firmy, které chtějí na trhu uspět (Ehrenberg a Smith, 2018). Proto je velmi důležité, aby se manažeři všech firem na trhu práce dobře orientovali a reflektovali požadavky a potřeby svých současných a potencionálních zaměstnanců. Jak bylo již výše zmíněno, tak každý člověk na trhu práce se snaží o maximalizaci svého užitku. Na druhé straně stojí firmy, které se naopak snaží o maximalizaci svého zisku.

Poptávka po práci je odvozena od poptávky po statcích a službách, které daná firma produkuje. Firmy porovnávají příjem z mezního produktu výrobního faktoru práce s mezními náklady na výrobní faktor práce.

Příjem z mezního produktu práce je představován příjmem, který firmě plyne z dodatečně najaté jednotky práce za předpokladu, že ostatní vstupy zůstávají stejné. Se snižujícími mzdovými náklady bude poptávka po práci růst. To je způsobeno tím, že maximalizace zisku nastane tehdy, je-li dosaženo nulového mezního příjmu. A sníží-li se

mzdy, které způsobí snížení nákladů, bude firma dosahovat vyššího než nulového mezního příjmu a je tedy motivována najímat další pracovníky, než opět dosáhne nulového mezního příjmu. A naopak pokud se budou mzdové náklady zvyšovat, poptávka po práci bude klesat. Mzdové náklady v tomto případě nechápeme pouze jako mzdu, ale je nutné počítat také s tím, že do mzdových nákladů práce je třeba započítat také náklady, které firmě plynou z povinnosti platit za každého zaměstnance sociální a zdravotní pojištění a případné zaměstnanecké benefity (Cahuc a Zylberbeg, 2004). Mezi tyto zaměstnanecké benefity můžeme počítat například příspěvek na penzijní pojištění, životní pojištění, pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli, příspěvek na rekreaci, sport, kulturu a mnohé další.

S přijetím řadového zaměstnance není problém vypočítat mezní příjem ze zapojení další jednotky práce a tím pádem je relativně jednoduché rozhodování o tom, zda se vyplatí firmě jej při dané mzdě přijmout, či ne. Problémem je ovšem mzdové ohodnocení zaměstnanců, u kterých je obtížné určit jejich skutečný ekonomický přínos pro danou firmu (Jurečka et al., 2018). Jedná se například o pracovníky v administrativě, pracovníky údržby a úklidu nebo vrcholové manažery.

## **2.3 Rovnováha na trhu práce**

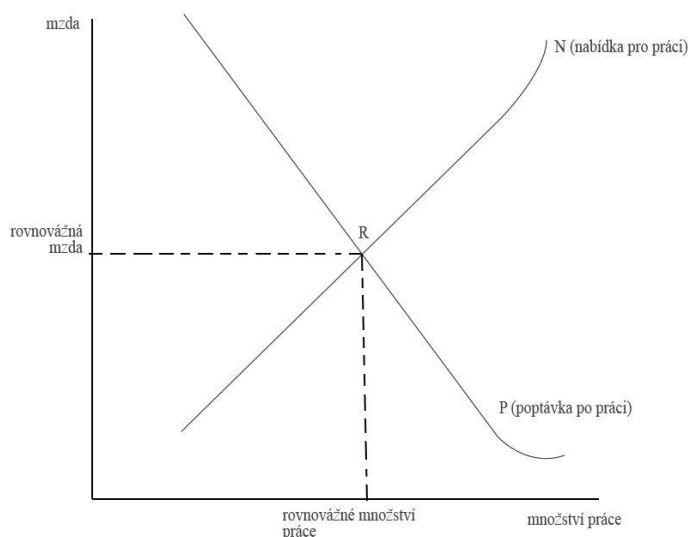
Trh práce je mnohem složitější než jiné trhy a to z toho důvodu, že je regulován vládou a ovlivňován odbory. Z těchto důvodů a toho, že pro většinu pracovních pozic je nutné mít aspoň minimální kvalifikaci, kterou je třeba prvně získat, není tak pružný jako jiné trhy, a proto je velmi obtížné na něm dosáhnout rovnováhy (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Bodem rovnováhy na trhu práce je průsečík křivek tržní poptávky po práci a tržní nabídky práce. Výsledkem působení poptávkové a nabídkové strany trhu a také výsledkem mimotržních faktorů je cena za práci neboli mzda. Mezi další netržní faktory můžeme zařadit například kolektivní vyjednávání mezi odbory a vedením společnosti, legislativu dané země a další intervence státu.



V Grafu 2.3 vidíme situaci na určitém trhu práce, kde se průsečíky nabídky a poptávky po práci střetly v bodě R. V tomto bodě je konkrétní trh práce v rovnováze.

**Graf 2.3 Rovnováha na trhu práce**



Zdroj: Kaczor, 2013, vlastní zpracování.

V bodě R je při dané mzdě množství nabízené práce rovno množství práce poptávané. Každý člověk, nabízející svou práci, který je ochoten za tuto mzdu pracovat, bude zaměstnán. Lidé, kteří za svou práci požadují mzdu vyšší než rovnovážnou, práci nenajdou a budou tím pádem dobrovolně nezaměstnaní (Sapsford a Tzannatos, 1993). Jediné, co by je přimělo pracovat, je zvýšení mzdy na takovou úroveň, kterou by byli ochotni akceptovat, nebo například změna priorit, nebo změna životní situace, která by je donutila přemýšlet o přehodnocení svého názoru na výši mzdy, za kterou by byli ochotni pracovat.

Na každém profesním trhu je bod rovnováhy jinde. Tento rozdíl je způsoben tím, že každá profese potřebuje pracovníky s jinou kvalifikací a produktivitou, jinými schopnostmi a jiným vzděláním, jinými slovy každá profese vyžaduje lidi s jinou úrovní lidského kapitálu.

Zjednodušeně čím je mezní přínos běžného pracovníka v určitém odvětví větší, tím vyšší je na daném trhu práce rovnovážná úroveň mezd. Zároveň jsou mzdy výrazně vyšší na trzích práce, kde je poptávka po práci velká a naopak nabídka práce malá (Jurečka et al., 2018). Na druhé straně na trzích, kde je poptávka po práci menší a nabídka práce velká, jsou mzdy nízké. A to z toho důvodu, že na danou pozici není třeba mít

vysokou kvalifikaci a není obtížné zaměstnance nahradit někým jiným. Zde můžeme zařadit například pomocné dělníky nebo prodavačky a prodavače.

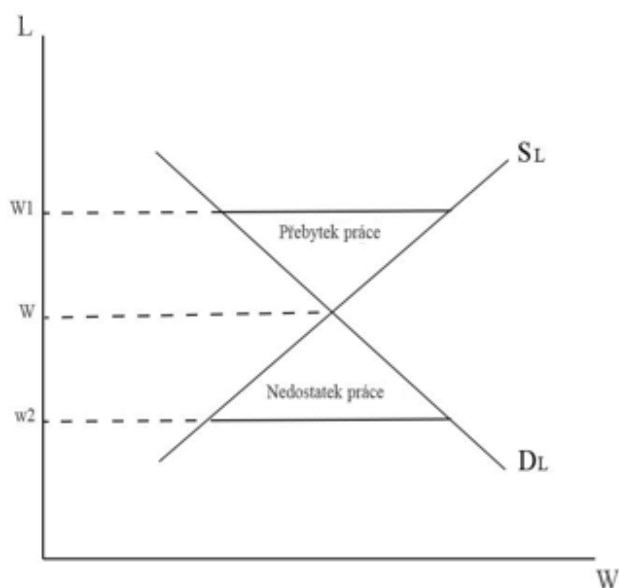
To že se mzdy v různých povoláních liší, je ovlivňováno také jinými faktory, mezi které patří například příjemnost pracovního prostředí, nebo riziko, které je spojeno s prací. Tyto mzdové rozdíly, z důvodu různých podmínek práce, jsou nazývány kompenzační rozdíly ve mzdách. To, že se mzdy v různých povoláních liší, ovlivňuje pět okolností, které způsobují, že se mzdové ocenění různých povolání liší. Mezi ty patří příjemnost, nebo nepříjemnost povolání samotného, nákladnost přípravy na danou práci, stálost a nestálost zaměstnání a menší nebo větší stupeň důvěry, kterou zažívají pracovníci. A poslední okolností, která odůvodňuje rozdílnost mezd je pravděpodobnost nebo nepravděpodobnost úspěchu v povolání (Ehrenberg a Smith, 2016).

Dosažená rovnováha ovšem není v reálných podmínkách udržitelná, protože poptávka i nabídka práce se mění a druhá veličina na změnu reaguje jen pomalu (Kaczor, 2013).

V reálném světě může dojít k tomu, že mzda je vyšší než rovnovážná mzda, nebo k tomu, že mzda je nižší než rovnovážná mzda, což vidíme v Grafu 2.4. Pokud je mzda nižší, než je rovnovážná, dochází k nedostatku pracovníků, protože i když firmy poptávají při této úrovni mzdy určité množství pracovníků, tak část pracovníků není ochotná za danou mzdu pracovat a jsou tím pádem dobrovolně nezaměstnaní.

Pokud je mzda naopak vyšší než rovnovážná mzda, dochází k přebytku nabídky práce a někteří lidé jsou nedobrovolně nezaměstnaní, protože firmy při dané úrovni mzdy nabízejí méně práce, než je poptáváno, což je také zobrazeno v Grafu 2.4.

**Graf 2.4 Přebytek a nedostatek nabídky práce při různých mzdách**



- $W$  – mzdová sazba,
- $L$  – množství práce,
- $S_L$  – nabídka práce,
- $D_L$  – poptávka po práci,
- $w$  - rovnovážná mzdová sazba,
- $w_1$  – mzda vyšší než rovnovážná,
- $w_2$  – mzda nižší než rovnovážná.

Zdroj: Brožová, 2018, vlastní zpracování.

## 2.4 Institut minimální mzdy

Tržní faktory ale nejsou jediné, které ovlivňují rovnovážnou mzdu. Velkou roli zde totiž také hraje stát. A to například skrze minimální a zaručenou mzdu. Původním cílem minimální mzdy bylo, aby zaměstnavatelé nezneužívali své vyjednávací síly a asymetrické informovanosti. To znamená, že minimální mzda plní jak roli ekonomickou, tak roli sociální.

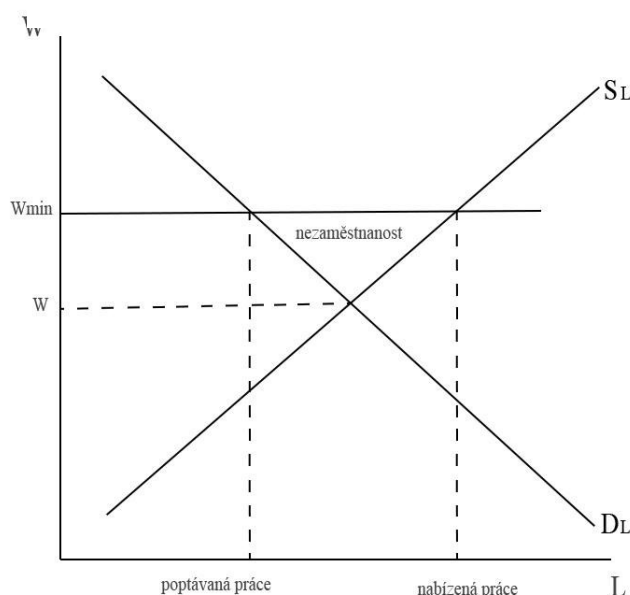
Je otázkou, zda je minimální mzda spíše ekonomické, nebo sociální téma. V tržní ekonomice platí, že sociální politika a její sociální opatření jsou přípustné pouze v tom případě, když není narušen tržní mechanismus (Kliková a Kotlán, 2019). V období, kdy je nezaměstnanost nízká, riziko toho, že by zaměstnanci byli vykořisťováni a za svou

práci dostávali neodpovídající mzdu, nehrozí z toho důvodu, že poptávka po práci převažuje nabídku a zaměstnanci nemají problém si najít zaměstnání, kde by byli odměněni odpovídajícím způsobem. V ten okamžik je výhoda na straně zaměstnanců a mohou si dovolit mnohé podmínky diktovat. Přesně tohoto jsme svědky nyní, kdy spousta lidí přechází k těm zaměstnavatelům, kde jim je nabízeno větší finanční ohodnocení.

Riziko vykořisťování pracovní síly hrozí v období, kdy nezaměstnanost je velmi vysoká a nabídka práce výrazně převyšuje poptávku po ní. Zaměstnanci mají problém si najít práci, nebo si ji udržet, protože v případě příliš vysokých požadavků na mzdu mohou být nahrazeni někým, jehož požadavky nejsou tak vysoké. Ale jelikož velká část nákladů na živobytí zaměstnanců jsou fixní náklady, nemohou si dovolit zůstat bez práce a příjmu. V tu chvíli silnější stránka na trhu budou zaměstnavatelé, kteří si mohou dovolit zaměstnancům vyplácet nízkou mzdu, protože nabídka práce převyšuje poptávku. A kdyby nastala tato situace, měli by být zaměstnanci chráněni právě minimální mzdou.

Ve spojitosti s minimální mzdou mohou nastat dvě situace. První situace je ta, kdy je mzda zaměstnanců nad úrovní minimální mzdy. Tito zaměstnanci tedy nejsou výši minimální mzdy nijak ovlivněni. Druhá situace nastane tehdy, když je minimální mzda vyšší než mzda zaměstnanců. V ten okamžik je zaměstnavatel nucen zvýšit zaměstnancům vyplácenou mzdu alespoň na úroveň minimální mzdy. Dojde k navýšení mzdy, čímž se zvýší náklady na výrobní faktor práce a dojde k propuštění té části zaměstnanců, jejichž příjem z mezního produktu práce pro svého zaměstnavatele je pod úrovní mezních nákladů, čímž dojde ke zvýšení nezaměstnanosti (Rothbard, 2001). Svým způsobem tímto institut minimální mzdy může bránit těmto pracovníkům legitimně pracovat, ač by byli ochotni pracovat i za mzdu nižší než je minimální mzda (Sapsford a Tzannatos, 1993). Na Grafu 2.5 vidíme, že lidé, jejichž mezní příjem z práce pro zaměstnavatele je nižší než minimální mzda, ztratili práci a stali se nezaměstnanými. A i když jim původně měla minimální mzda pomoci, tak je naopak učinila nezaměstnatelnými a donutila je stát se závislými na sociálních dávkách, nebo je vytlačil na černý trh práce mimo dohled úřadů.

**Graf 2.5 Vliv minimální mzdy na množství nabízené a poptávané práce**



- $W$  – mzdová sazba,
- $L$  – množství práce,
- $S_L$  – nabídka práce,
- $D_L$  – poptávka po práci,
- $w$  - rovnovážná mzdová sazba,
- $w_{min}$  – státem nastavená minimální mzda.

Zdroj: Mankiw, 1999, vlastní zpracování.

Názory ekonomů na institut minimální mzdy se liší. Jedna skupina tvrdí, že minimální mzda nevede ke zvýšení nezaměstnanosti a vede k růstu mezd. Druhá skupina tvrdí, že minimální mzda nevede ke spravedlivější distribuci důchodu ve prospěch málo kvalifikované pracovní síly a naopak způsobuje vyšší nezaměstnanost mladých a málo kvalifikovaných pracovníků.

*„Mezi mnohými ekonomy je rozšířen názor, že zaručená a minimální mzda je v podstatě nuceným přeplicením nekvalifikované nebo nedostatečně kvalifikované práce, a že jako taková zvyšuje nezaměstnanost této skupiny pracovních sil“* (Jurečka, et al., 2018. str. 274).

Důležité je, aby byla citlivě stanovena výše minimální mzdy a výše podpory v nezaměstnanosti. Protože pokud jsou rozdíly mezi mzdou, kterou je možné získat

v práci, a velikosti sociálních dávek zanedbatelné, tak klesá motivace lidí opustit sociální podporu a hledat si práci. Vzniká tak efekt, který je znám jako past nezaměstnanosti.

## 2.5 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je průvodním jevem všech tržních ekonomik. Ale je nutné podotknout, že nezaměstnanost není pouze ekonomickým tématem, ale také tématem sociálním, kulturním a psychologickým. A proto je tomuto jevu nutno věnovat dostatek pozornosti a věnovat se také všem jejím dopadům.

Nezaměstnanost je ve své podstatě nabídka práce na, která nebyla realizovaná v důsledku nízké poptávky. Podle metodiky ILO jsou za nezaměstnané považováni ti, kteří v daném období neměli žádné zaměstnání, neodpracovali ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a zároveň si práci aktivně hledali a byli do ní schopni nastoupit během dvou týdnů (ILO, 2008).

Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost není v tržních ekonomikách nic neobvyklého, není na ni nahlíženo jako na vážný ekonomický, ani sociální problém (Mareš, 1998). Ale i tak je nutné jí věnovat dostatečnou pozornost, protože práce nás ve své podstatě determinuje a utváří. Na práci je v tomto případě nahlíženo jako na práci strávenou v zaměstnání za mzdu.

*„Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dnů jsou primárně odvozovány z našeho zaměstnání. Naše vzdělání je chápáno jako příprava na zaměstnání a náš volný čas jako regenerace pro další práci v zaměstnání“* (Mareš, 1998, str. 68.).

Na první pohled to vypadá, že ideální je naprosto nulová nezaměstnanost, ale tato skutečnost je v tržní ekonomice nedosažitelná, a to z mnoha důvodů. Mezi ně patří například skutečnost, že lidé přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého, absolventi hledají uplatnění na trhu práce, nebo se například stěhují a musí opustit stávající místo a najít si nové v novém místě bydliště. A na to všechno potřebují čas, během kterého jsou evidováni jako nezaměstnaní. Ekonomika je schopna efektivně fungovat, i když v ní existuje určitá nezaměstnanost, protože nezaměstnané osoby si mohou hledat práci s lepším platovým ohodnocením, nebo si mohou hledat pracovní pozici, která více vyhovuje jejich kvalifikaci (Samuelson a Nordhaus, 1991). Trh práce je typický tím, že na něm dochází k neefektivní alokaci pracovní síly, protože pracovníci nemají přehled

o všech volných pracovních pozicích a zároveň firmy neznají všechny pracovníky, kteří chtějí změnit své místo. (Holman, 2004). S nezaměstnaností je spojen pojem, který je známý jako přirozená míra nezaměstnanosti.

*„Přirozená je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při přirozené míře je inflace stálá – nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. V soudobé ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnížší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná, vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potencionálnímu produktu země“* (Samuelson a Nordhaus, 1991, str. 297).

Přirozená míra nezaměstnanosti není neměnná a není ve všech zemích stejná. Úroveň přirozené nezaměstnanosti souvisí například s mobilitou pracovní síly, motivací lidí hledat si zaměstnání, velikostí a délkou podpory v nezaměstnanosti, schopností úřadů práce vyhledávat volné pracovní pozice a doporučovat je nezaměstnaným, ochotě přizpůsobovat se novým podmínkám trhu práce a v neposlední řadě také na demografické skladbě obyvatelstva (Jurečka et al., 2018).

Z výše uvedených důvodů vyplývá, že v tržní ekonomice je naprosto nemožné dosáhnout nulové nezaměstnanosti a není ani cílem, aby nezaměstnanost byla nulová. Přirozenou míru nezaměstnanosti nelze přesně definovat, ale za míru, která odpovídá plné zaměstnanosti, je považována 2% až 6% úroveň (Mareš, 1998). Výše přirozené míry nezaměstnanosti závisí především na subjektivních preferencích a motivacích lidí nabízet své služby na trhu práce a na jejich schopnosti přizpůsobit se dynamicky měnícím podmínkám na trhu práce. Dalšími faktory, které přirozenou míru nezaměstnanosti ovlivňují, patří například výše podpory v nezaměstnanosti, schopnosti úřadů práce doporučovat nezaměstnaným volná pracovní místa, míra ochrany pracovníků a v neposlední řadě také dopravní infrastruktura, fungování trhu nájemního bydlení a demografická skladba obyvatel (Brožová, 2018).

Přirozená je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou různé trhy práce v zemi v rovnováze. To znamená, že tlaky na mzdy a ceny jsou také přibližně v rovnováze (Jurečka et al., 2017). V cizojazyčné literatuře se spíše setkáme s termínem „NAIRU“, což je akronym pro „non-accelerating-inflation rate of unemployment“, v překladu míra nezaměstnanosti neakcelerující inflaci.

*„Přirozená míra nezaměstnanosti je nejnižší mírou nezaměstnanosti, které se může země spokojeně těšit, aniž by riskovala nepřijatelné zrychlování inflace“* (Samuelson a Nordhaus, 1991). Ideálním stavem tedy je taková míra nezaměstnanosti, která odpovídá přirozené míře nezaměstnanosti, protože v ekonomice, kde je právě taková míra nezaměstnanosti, nedochází k inflační ani recesní mezeře.

Je-li nezaměstnanost pod úrovní přirozené míry nezaměstnanosti, zaměstnavatelé se předhánějí v tom, kdo zaměstnancům nabídne lepší podmínky, aby si udrželi stávající zaměstnance a navíc ještě přilákali zaměstnance nové. Tlak na růst mezd tím pádem roste a ostatní subjekty ekonomiky na to pružně reagují a za své služby a produkty požadují vyšší cenu. Existují zde tím pádem významné inflační tlaky, které nejsou žádané, protože ve společnosti existuje vysoký odpor ke zrychlující se inflaci (Samuelson a Nordhaus, 1991). Velkým problémem při nižší nezaměstnanosti než je přirozená, je také růst mezd, který reaguje pouze na tlaky na trhu práce, ale nedostatečně reflektuje růst produktivity práce, jejíž růst je tím pádem menší než rostoucí mzdy. V důsledku nižšího růstu produktivity vzhledem k rostoucím mzdám, ztrácejí firmy na mezinárodním poli konkurenceschopnost a to je velký problém pro danou zemi, které hrozí výrazné snížení příjmů do státního rozpočtu v důsledku nižšího výběru daní.

Na druhé straně, je-li nezaměstnanost vyšší než je přirozená míra, není pracovní síla efektivně využívána a dochází k neefektivnímu využívání zdrojů a ekonomika není schopna dosahovat svého potenciálního produktu (Holman, 2004).

Lidé, kteří jsou nezaměstnaní, mají v České republice právo na podporu v nezaměstnanosti, na zprostředkování práce, rekvalifikaci a poradenství. Zároveň mají ale také určité povinnosti, plynoucí z toho, že jsou registrováni na Úřadu práce. Mezi ně patří například aktivní hledání si zaměstnání, povinnost přijmout zprostředkovanou nabídku práce a pravidelné návštěvy Úřadu práce jako důkaz snahy o získání práce (Mareš, 1998). Míra nezaměstnanosti se vypočítá následující rovnicí:

$$u = \frac{U}{(L+U)} * 100 \quad (2.1)$$

Kde  $u$  je míra nezaměstnanosti v %,

$U$  je počet nezaměstnaných,

$L$  je počet zaměstnaných.



Zajímavým a neméně důležitým ukazatelem je procentuální podíl nezaměstnaných osob, který je znám pod zkratkou PNZ a využívá se pro mezinárodní srovnání, protože je standardizován pro všechny země. Podíl nezaměstnaných osob v procentech se vypočítá pomocí následující rovnice:

$$PNZ = \frac{\text{Nezaměstnaní ve věku 15 – 64 let}}{\text{Celkový počet obyvatel ve věku 15 – 64 let}} * 100 \quad (2.2)$$

## 2.6 Typy nezaměstnanosti

Existuje více druhů nezaměstnanosti a důvody každé z nich jsou odlišné. Liší se také svou trvalostí a závažností. Nezaměstnanost se dá dělit podle mnoha kritérií. Obecně se nezaměstnanost dělí na nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou a sezónní. Dále se nezaměstnanost může dělit podle časového trvání doby bez práce, a to na nezaměstnanost krátkodobou a dlouhodobou. Podle důvodů nezaměstnanosti, můžeme nezaměstnanost dělit také na dobrovolnou a na nedobrovolnou. Někdy se také hovoří o skryté nezaměstnanosti.

### 2.6.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je nejméně závažná a pro ekonomiku není škodlivá. Dalo by se říct, že je dokonce prospěšná, protože dokazuje pružnost daného trhu práce a díky ní dochází k efektivní alokaci pracovní síly. Dochází k ní z důvodu pohybu lidí, kteří se stěhují za prací a také z důvodu procházení jednotlivých stádií životního cyklu zaměstnance (Samuelson a Nordhaus, 1991). Za frikční nezaměstnanost můžeme označit například hledání práce ze strany absolventů škol, kteří si hledají své první zaměstnání a hledají takovou pozici, kde by mohli uplatnit svou nabytou kvalifikaci. Za frikční nezaměstnanost je také považováno, když pracovník opustil svou stávající pozici z důvodu hledání si pozice nové, která by více uspokojovala jeho finanční požadavky, a kde by mohl lépe využít svou kvalifikaci (Ehrenberg a Smith, 2015). V angličtině jsou proto tyto lidé označovány jako „people between two jobs“. Obvyklá doba frikční nezaměstnanosti je do tří měsíců (Šimek, 2005).

### 2.6.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy změny ve struktuře ekonomiky způsobují, že po některých profesích poptávka roste a po jiných naopak klesá. Z tohoto důvodu některé pracovní pozice zanikají a lidé, kteří je dříve vykonávali, se stávají nepotřebnými. Lidé, kteří v důsledku těchto změn ztratili své zaměstnání, potřebují určitý čas, aby získali potřebnou kvalifikaci k tomu, aby mohli obsadit pozice v nových odvětvích (Chmura, 2016). Jednoduše řečeno, strukturální nezaměstnanost je nesoulad mezi strukturou nabídky práce a nabídky volných pracovních pozic (Šimek, 2007).

Změny v ekonomice nemusí ovšem nastat pouze v kvalifikační rovině. Může se také stát, že nastanou změny regionální. Málokdy se totiž stane, že nové provozy expandujících odvětví jsou alokovány na témž území, kde je v důsledku změny struktury ekonomiky vysoká nezaměstnanost. Tato stránka strukturální nezaměstnanosti klade velký důraz na mobilitu pracovní síly (Ehrenberg a Smith, 2015). Naprosto jiná situace v ohledu na mobilitu pracovní síly je v České republice a například v USA. Tam je naprosto běžné, že člověk se v průběhu svého života několikrát stěhuje na velké vzdálenosti z důvodu stěhování se za práci. Kupříkladu ochota občanů České republiky stěhovat se za práci je velmi malá. Češi velice neochotně opouštějí důvěrně známá místa, kde mají své rodiny a všechny své známé a kde jsou usazeni již delší dobu. Vzhledem k tomu, že přizpůsobení se podmínkám nové struktury trhu práce vyžaduje relativně velkou flexibilitu, jsou tímto typem nezaměstnanosti více ohroženi lidé, kteří jsou z nejrůznějších důvodů méně flexibilní. Mezi skupiny, které jsou nejvíce ohroženy strukturální nezaměstnaností, patří například vdané ženy, rodiče s více dětmi, starší lidé, osoby s nízkou kvalifikací a osoby se zdravotním handicapem (Šimek, 2007).

Nejčastěji jsou oběťmi strukturální nezaměstnanosti lidé s nízkou kvalifikací, které lze jednoduše nahradit kapitálem nebo starší lidé, kteří již nejsou dostatečně adaptabilní na to, aby se přizpůsobili novým požadavkům na trhu práce. V posledních letech jsme svědky nahrazování některých pracovníků stroji. Takto vzniklá nezaměstnanost je označována jako nezaměstnanost technologická. V důsledku zavádění nových technologií, kvůli kterým někteří pracovníci ztrácejí své místo, panují nejrůznější obavy z toho, že nezaměstnanost bude s postupující dobou a novými technologiemi, růst. Jak již bylo zmíněno, ne všichni pracovníci budou technologiemi ohroženi stejně, neboť s rostoucí efektivitou nových technologií, klesá poptávka po pracovnících s nízkou

kvalifikací a naopak roste poptávka po zaměstnancích, kteří mají požadovanou vysokou kvalifikaci, která je předurčuje k vysoké produktivitě práce (Brynjolfsson a McAfee, 2014)

Ale je velmi obtížné predikovat požadavky trhu práce v budoucnosti, neboť trh práce se velmi dynamicky mění. A je velkou otázkou, jak může vzdělávací systém efektivně predikovat budoucí podobu trhu práce a jeho potřeby, neboť výchova vysoce kvalifikovaného pracovníka může trvat i déle než deset let. Jak je výše uvedeno, strukturální nezaměstnanost se většinou týká pracovníků s nízkou kvalifikací. Ale může se také stát, že jejími oběťmi jsou vysoce kvalifikovaní pracovníci s dlouhou profesní kariérou a mnoha zkušenostmi, jejichž práce v důsledku strukturálních změn ekonomiky ztrácí na trhu práce význam a není již nadále potřebná (Mareš, 1998).

Z hlediska trhu je strukturální nezaměstnanost zcela přirozená. Velkým problémem ovšem je pokud je strukturální nezaměstnanost dlouhodobá a nedaří se ji odstranit. Zprv jde o plýtvání pracovní silou, ale také představuje obrovské zatížení pro státní rozpočet, který musí nezaměstnaným vyplácet podporu v nezaměstnanosti.

### **2.6.3 Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost souvisí s fází hospodářského cyklu. Je-li ekonomika v recesi, je poptávka po službách a zboží malá, tím pádem je také slabá poptávka po práci, která tyto statky produkuje a tím pádem je nezaměstnanost vysoká. Speciální formou cyklické nezaměstnanosti je situace, kdy firmy očekávají-li útlum poptávky po statcích, které produkují, nebo již slabší poptávku pocítují, a v důsledku čehož mohou zredukovat týdenní pracovní dobu, namísto toho, aby některé zaměstnance rovnou propustily (Šimek, 2007). Neroste tedy nezaměstnanost jako taková, ale přesto klesá poptávka po práci.

Naopak nachází-li se ekonomika ve fázi konjunktury, roste poptávka po službách a zboží, a tím pádem roste také poptávka po práci, vznikají nová pracovní místa, které je třeba obsadit a nezaměstnanost klesá.

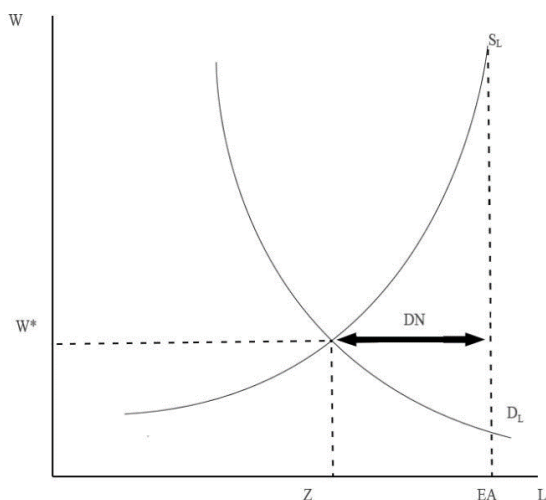
Typem cyklické nezaměstnanosti, kdy poptávka po práci souvisí s přírodním cyklem, ne cyklem hospodářským, je nezaměstnanost sezonní. Sezonní nezaměstnanost je typická pro zemědělství, stavebnictví a také pro cestovní ruch. Výhodou cyklické nezaměstnanosti je, že je předvídatelná a tím pádem se na ni dá připravit. Nejnížší míra

nezaměstnanosti odpovídá letnímu období, kdy je ve většině uvedených odvětvích hlavní sezona a naopak nejvyšší míra registrované nezaměstnanosti je typická pro leden a únor (Kaczor, 2013).

#### **2.6.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Jako dobrovolně nezaměstnaného lze označit takového jedince, který z jakéhokoli důvodu preferuje volný čas před prací, nebo je ochoten přijmout pouze práci s vyšší mzdou než tou, která je na trhu běžná. Jediným impulsem k přijetí práce by bylo zvýšení mzdy na takovou úroveň, kterou by byli ochotni akceptovat, což můžeme vidět v Grafu 2.6. Velmi podstatným faktorem, který eliminuje dobrovolnou nezaměstnanost, je nastavení sociálního systému. V případě nastavení sociálního systému, který poskytuje nezaměstnaným takové finanční a nefinanční benefity, které se příliš neliší od takových, na které by dosáhli v zaměstnání, je míra dobrovolně nezaměstnaných vyšší než v ekonomikách, které mají sociální systém nastavený přísněji (Chmura, 2016).

**Graf 2.6 Dobrovolná nezaměstnanost**



$W$  – mzdová sazba,

$L$  – množství práce,

$S_L$  – nabídka práce,

$EA$  – ekonomicky aktivní,

$DN$  – dobrovolně nezaměstnaní,

$Z$  – zaměstnaní,

$S_L$  – nabídka práce,

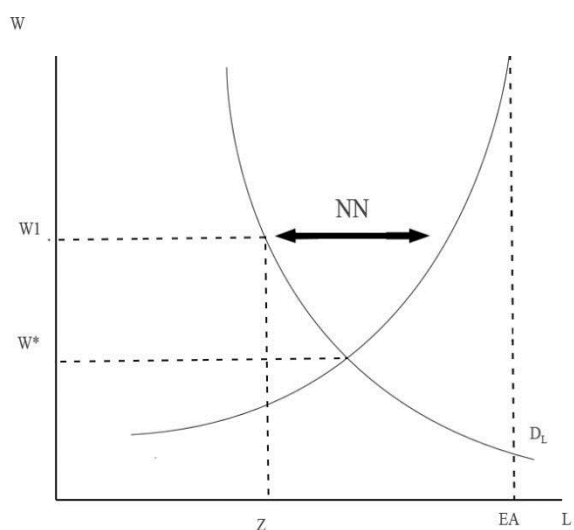
$D_L$  – poptávka po práci,

$w^*$  - rovnovážná mzdová sazba.

Zdroj: Jurečka et al., 2010, vlastní zpracování.

Naopak za nedobrovolně nezaměstnané se označují ti, kteří si práci aktivně hledají a akceptují mzdu, která je na trhu práce obvyklá, ale z jakéhokoliv důvodu si práci najít nemohou, což vidíme na Grafu 2.7. Nejčastějšími oběťmi nedobrovolné nezaměstnanosti jsou ti, kteří jsou málo adaptabilní, a pro které je rekvalifikace jen velmi obtížná (Brožová, 2018). Může se jednat například lidi bez vzdělání, kteří celý život vykonávali pouze jednu jednoduchou práci. V důsledku prudkého rozvoje technologií jejich pracovní pozice zcela zanikla a oni jsou nuceni hledat nové zaměstnání, ke kterému se potřebují překvalifikovat.

**Graf 2.7 Nedobrovolná nezaměstnanost**



$W$  – mzdová sazba,

$L$  – množství práce,

$S_L$  – nabídka práce,

$EA$  – ekonomicky aktivní,

$NN$  – ekonomicky neaktivní,

$Z$  – zaměstnaní,

$S_L$  – nabídka práce,

$D_L$  – poptávka po práci,

$w^*$  – rovnovážná mzdová sazba,

$w_1$  – skutečná mzdová sazba.

Zdroj: Jurečka et al., 2010, vlastní zpracování.

Práci je možno nahrazovat kapitálem. Nelze to ovšem vždy, záleží hlavně na povaze prováděné činnosti. Nekvalifikovaná pracovní síla a kapitál jsou substituty, zatímco kvalifikovaná pracovní síla a kapitál jsou komplementy (Borjas, 2013). Z toho vyplývá, že nejvíce jsou postupnou automatizací a robotizací ohroženi lidé s nízkou úrovní vzdělání a dá se očekávat, že jejich nezaměstnanost poroste. Na druhou stranu lidé s vyšší úrovní vzdělání by tímto procesem neměli být nijak závažně ovlivněni. Dokládají to i průzkumy z posledních let, kdy se míra nezaměstnaných vysokoškolsky vzdělaných lidí snižovala (Sirovátka, Winkler a Žižlavský, 2009).

*„Když se cena kapitálu snižuje a firmy zvyšují jeho použití ve výrobě, substituují jím nekvalifikovanou práci, zatímco poptávka po kvalifikované práci roste rovněž. Firmy*

*potřebují tyto pracovníky jako komplementární vstup k najatému kapitálu“ (Brožová, 2012, str. 100).*

Záleží primárně na tom, zda daná technologie umožňuje efektivně nahradit práci za kapitál. Pokud lze efektivní práci nahradit kapitálem, tak při růstu ceny práce, bude firma nahrazovat práci kapitálem a snižovat tak zaměstnanost (Brožová, 2012).

### **2.6.5 Skrytá nezaměstnanost**

Jedná se o typ nezaměstnanosti, která není podchycena v oficiálních statistikách nezaměstnanosti. Jedná se v podstatě o tu část ekonomicky neaktivního obyvatelstva, která neusiluje o získání pracovního místa a není zaregistrována na úřadu práce a za určitých okolností by byla ochotna práci přijmout (Mareš, 2002). Jde například o osoby v předčasném důchodu, ve starobním důchodu, ženy na mateřské nebo studenty. Tito lidé mají o práci zájem, ale například nechtějí ztratit výhody ze svého statusu do té doby, než si najdou práci, nebo používají k nalezení práce jiné způsoby než přes Úřad práce. Tito lidé mohou mít zájem o práci na plnohodnotný úvazek, ale častěji hledají spíš takovou pozici, kde by mohli pracovat na zkrácený úvazek. Z ekonomického hlediska představují takto nezaměstnaní významný potenciál, který je nevyužitý (Kaczor, 2013). I když je třeba nezaměstnanost velmi nízká a zaměstnavatelé mají problém sehnat nové zaměstnance, může existovat ještě určitá rezerva lidí, které by mohli oslovit a zaměstnat.

## **2.7 Dlouhodobá nezaměstnanost a efekt hystereze**

Dlouhodobá nezaměstnanost vede ke ztrátě pracovních návyků. Pokud nastane situace, kdy dlouhodobá nezaměstnanost vede ke zvyšování přirozené míry nezaměstnanosti, označuje se tento jev jako efekt hystereze.

K tomuto jevu dochází z několika důvodů. Jedním z nich je ten, že člověk, který je dlouhodobě nezaměstnaný, ztrácí lidský kapitál, pracovní návyky a víru, že si práci ještě někdy najde. Tito lidé se adaptují na život na sociální podpoře. Takoví nezaměstnaní jsou považováni za odrazené pracovníky (Brožová, 2018).

Zároveň když zaměstnavatel vidí u potencionálního zaměstnance to, že byl dlouhodobě bez práce, vnímá to jako negativní signál a zároveň si je vědom toho, že ztratil svou kvalifikaci. Tím se pro zaměstnavatele stávají nezaměstnatelnými (Rievajová et al., 2009). Pro dlouhodobě nezaměstnané je velmi obtížné se z této situace dostat a přesvědčit zaměstnavatele o tom, že práci zvládnou.

## 2.8 Důsledky nezaměstnanosti

Nejzávažnějším důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je ztráta celkového produktu ekonomiky, protože již při minimální míře nezaměstnanosti není ekonomika ve stavu plné zaměstnanosti a reálný produkt je menší než produkt potenciální, kterého by ekonomika mohla dosáhnout, kdyby ekonomika byla ve stavu plné zaměstnanosti. Znamená to, že někteří lidé, kteří chtějí pracovat, si nemohou najít pracovní místo a tím pádem nemohou produkovat služby, nebo statky a tím zvyšovat celkový produkt dané ekonomiky. Tímto dochází k plýtvání zdroji, které nejsou efektivně využity. V důsledku toho, že nezaměstnaní nepobírají žádnou finanční odměnu, ale podporu v zaměstnanosti, která je nižší než příjem, klesá spotřeba i investice, které vedou ke snížení celkového produktu (Brožová, 2003).

Další výraznou ztrátou z dlouhodobé nezaměstnanosti pro ekonomiku představují ztráty na daních, které by stát získal, kdyby byla ekonomika ve stavu plné zaměstnanosti. Nezaměstnaní nepobírají plat, takže nemohou odvádět daň ze mzdy. Zároveň kdyby byla ekonomika ve stavu plné zaměstnanosti, existovalo by více obsazených pracovních pozic a firmy by logicky produkovaly větší produkt, z kterého by platily daně státu.

Obtížně ekonomicky vyčíslitelnou ztrátou je ztráta lidského kapitálu. Jelikož pracovník nepracuje, nemůže získávat nové znalosti a zkušenosti v oboru. Naopak některé znalosti ztrácí a není schopen držet krok s těmi, kteří se v daném oboru pohybují neustále (Brožová, 2003). Hodnota lidského kapitálu takového pracovníka se snižuje a tím mu znesnadňuje možnost znovu získat práci.

Důsledky nezaměstnanosti ovšem jsou pouze ekonomické povahy. Neméně závažné jsou také psychické a sociální důsledky nezaměstnanosti. Dochází například k tomu, že nezaměstnaní ztrácí pracovní návyky, jako je ranní vstávání, nutnost vytváření hodnoty, vůli, ochotu pracovat, atd. Ztráta zaměstnání také vede ke ztrátě statusu, který člověk měl, když byl zaměstnán. V dnešní společnosti je status každého často vyjádřen jeho spotřebou. A je logické, že nezaměstnaný nedisponuje takovými finančními prostředky jako člověk zaměstnaný a je tím pádem pro něj nemožné dosáhnout takové spotřeby a tím pádem i statusu jako v době, kdy zaměstnán byl (Václavíková, Kolibová a Kubíková, 2009). S tím souvisí také ztráta sebeúcty, nárůst stresu a ztráta pocitu štěstí. Delší doba bez zaměstnání také vede k sociální izolaci a ztrátě kontaktu se zaměstnanými, které nemohou být nahrazeny pouhým neustálým kontaktem s rodinou.



S nezaměstnaností jsou také spojené určité patologické jevy, jako jsou zvýšená míra sebevražd, růst kriminality, používání návykových látek, deprese, či rozpad rodinných a partnerských vztahů (Mareš, 1998).

## **2.9 Politika zaměstnanosti**

Nezaměstnanost je komplexní problém, který se týká celé společnosti a je nutné ho řešit z více pohledů, nestačí pouze ekonomický, ale je nutné se na něj dívat také ze sociálního a politického pohledu.

Nezaměstnanost je velkým problémem pro ekonomiku každého státu. Zaprvé ekonomika v případě vysoké nezaměstnanosti nedosahuje potencionálního produktu, jelikož dochází k mrhání zdroji. A za druhé se snižují příjmy státního, protože klesá objem vybraných daní, protože nezaměstnaní nepobírají žádný plat.

A právě řešení a předcházení těchto situací se věnuje politika zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je souhrn nástrojů, které mají za cíl vyrovnávat na trhu práce poptávku a nabídku (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009). Mezi nástroje politiky zaměstnanosti řadíme např. poradenskou službu při volbě povolání, zprostředkování práce, podporu profesního vzdělávání, výzkum a statistiku trhu práce, poskytování podpor v nezaměstnanosti a sociální dávky (Šimek, 2007).

Politiku zaměstnanosti dělíme na aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti.

### **2.9.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je souborem opatření, jejichž cílem je dosažení maximální možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je v režii Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce (Brožová, 2012).

Hlavním úkolem je provádění preventivních opatření, aby k nezaměstnanosti nedocházelo. Mezi její nástroje patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, nebo překlenovací příspěvek (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009). Nejčastěji využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je institut rekvalifikace.

### **2.9.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Cílem pasivní politiky zaměstnanosti je řešit situaci nezaměstnaných. Představuje ji zejména vyplácení podpory v nezaměstnanosti, jejímž cílem je kompenzace ztraceného příjmu a předcházení sociálních problémů. Po uplynutí stanovené doby přestávají nezaměstnaní pobírat podporu v nezaměstnanosti, ale mají právo na sociální dávky ze systému státní sociální podpory (Brožová, 2012, Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Velmi důležité, ale také velmi obtížné je správné stanovení výše sociální podpory a doba, po kterou je vyplácena. Mohou-li lidé očekávat při vstupu na trh práce jen malé zlepšení jejich finančního příjmu oproti vyplácené sociální podpoře, ztrácejí motivaci opustit systém sociálních podpor. Tento jev je nazýván jako past nezaměstnanosti (Brožová, 2003).

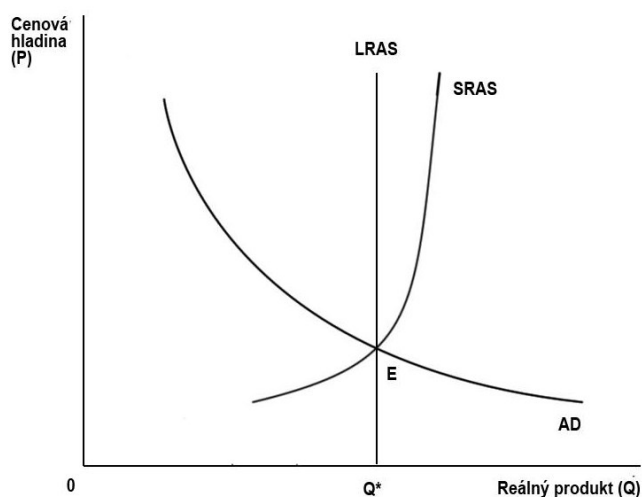
### **2.10 Mzdové tlaky**

Velkým problémem je taková situace, kdy růst mezd neodpovídá růstu produktivity práce. V takovém případě podniku rostou náklady rychleji než příjmy z prodeje svých produktů. To vede ke ztrátě konkurenceschopnosti, což může být pro podniky likvidační.

V případě, že taková situace nastane v celé ekonomice, je to značný problém pro celé národní hospodářství. A to z toho důvodu, že všem podnikům v zemi rostou náklady a oproti zahraničním firmám jsou méně konkurenceschopné a vyklízejí místo v zahraničním obchodu.

V případě, že je v ekonomice dosaženo plné zaměstnanosti, jak je zobrazeno v Grafu 2.8, dosahuje reálný produkt produktu potenciálního a ekonomika využívá všechny své zdroje.

**Graf 2.8 Makroekonomická rovnováha**



LRAS – dlouhodobá agregátní nabídka,

SRAS – krátkodobá agregátní nabídka,

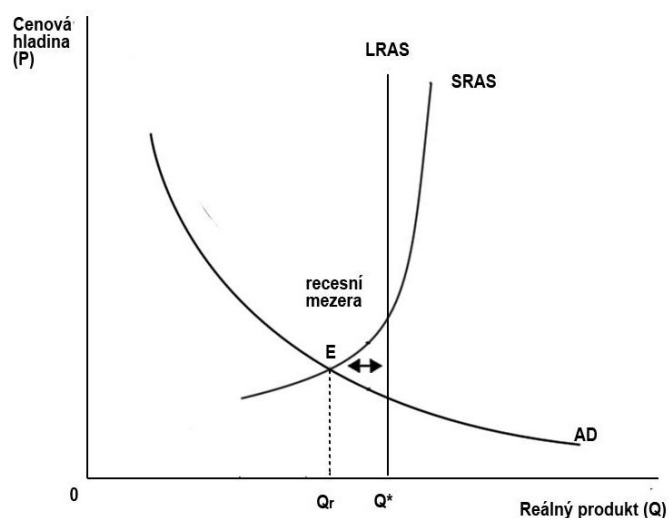
E – makroekonomická rovnováha,

AD- agregátní poptávka.

Zdroj: Jurečka et al., 2017, vlastní zpracování.

Nastat však mohou také dvě odlišné situace. První z nich je, když nezaměstnanost v dané ekonomice je vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, což je zobrazeno v Grafu 2.9. V takovém případě ekonomika efektivně nevyužívá své zdroje a nedosahuje produktu potencionálního (Cahuc a Zylberbeg, 2004). Nastane-li tato situace, mluvíme o takzvané deflační mezeře, kterou je třeba uzavřít, aby se výstup reálného produktu dostal na úroveň potenciálního produktu. K tomu centrální autority používají buď expanzivní monetární, nebo expanzivní fiskální politiku. Cílem obou je stimulovat a zvýšit agregátní poptávku. Mezi monetární nástroje patří snížení úrokových sazeb. A naopak mezi fiskální nástroje patří snížení daní nebo zvýšení vládních výdajů.

**Graf 2.9 Recesní mezera**



LRAS – dlouhodobá agregátní nabídka,

SRAS – krátkodobá agregátní nabídka,

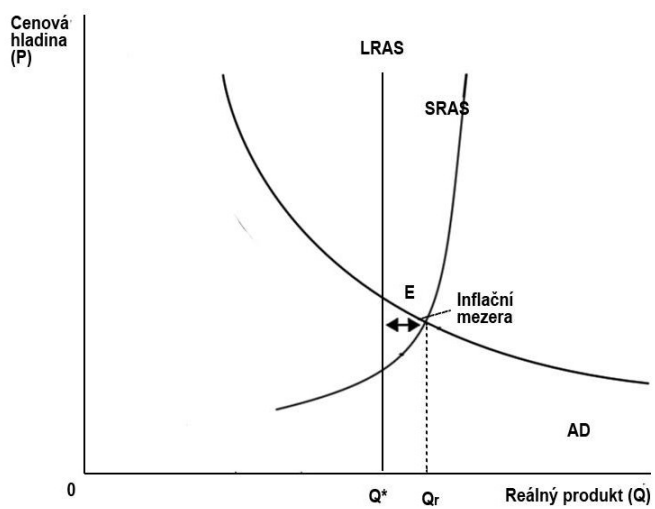
E – makroekonomická rovnováha,

AD- agregátní poptávka.

Zdroj: Jurečka et al., 2017, vlastní zpracování.

V případě, že je nezaměstnanost vyšší než nezaměstnanost přirozená, výstup reálného produktu je vyšší než produkt potenciální a ekonomika pracuje nad své možnosti. To je také současný případ České republiky. Tato situace je zobrazena v Grafu 2.10. Taková ekonomika má nedostatek volných zdrojů a tím pádem v ní existuje velký tlak na zvýšení jejich cen, čímž rostou náklady a dochází k růstu inflace, protože majitelé podniků nechtějí mít nižší úroveň marží než v minulosti, a proto zvyšují finální cenu svého produktu, aby ochránili svou původní marži. S růstem cen a mezd dochází k růstu cenové hladiny a to opět podněcuje růst mezd, jelikož zaměstnanci chtějí ochránit výši svých reálných mezd. V takovém případě hovoříme o takzvané inflační mezeře, kterou můžou centrální autority uzavřít skrze restriktivní monetární nebo fiskální politiku. V případě využití monetární politiky dochází ke zvyšování úrokových sazeb a v případě využití fiskální politiky dochází buď ke snížení vládních výdajů, nebo ke zvýšení daní. Cílem těchto opatření je snížení agregátní poptávky.

**Graf 2.10 Inflační mezera**



LRAS – dlouhodobá agregátní nabídka,

SRAS – krátkodobá agregátní nabídka,

E – makroekonomická rovnováha,

AD- agregátní poptávka.

Zdroj: Jurečka et al., 2017, vlastní zpracování.

### **3 Trh práce České republiky v kontextu nedostatku pracovní síly**

Česká republika je v současnosti na vrcholu ekonomického cyklu. S tím souvisí i to, že český trh práce se potýká s velmi nízkou nezaměstnaností. Nezaměstnanost v České republice je dokonce nejnižší v celé Evropské unii.

I když má trh práce České republiky výrazně regionální charakter, na kterém panují odlišné historické, geografické a demografické podmínky, s velmi nízkou nezaměstnaností se setkáváme na celém území naší země.

Z pohledu zaměstnanců je současná situace na trhu práce velmi příznivá. Ale velmi nízkou nezaměstnanost je třeba brát z vícera úhlů pohledu.

Jeden pohled může být ten, že díky nízké nezaměstnanosti rostou lidem mzdy a klesají náklady státu na vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Na druhou stranu český trh práce se přehřívá a právě nízká nezaměstnanost tlačí enormním způsobem na růst mezd.

Lidé si jsou vědomi toho, že na trhu existuje velká poptávka po pracovní síle a pro většinu z nich není problém najít si nové zaměstnání, ve kterém mohou dostat vyšší odměnu za svou práci. Zaměstnavatelé si tím pádem uvědomují, že pokud chtějí udržet své stávající pracovníky, budou muset dorovnat úroveň vyplácených mezd na úroveň ostatních zaměstnavatelů v okolí.

Tyto uvedené faktory způsobují, že mzdy v České republice rostou rychlým tempem. Problémem je, že tento růst mezd není odůvodněn růstem produktivity práce, ale pouze nedostatkem pracovní síly, o kterou se přetahují zaměstnavatelé, aby mohli rozšířit výrobu, nebo ji aspoň udržet na stávající úrovni.

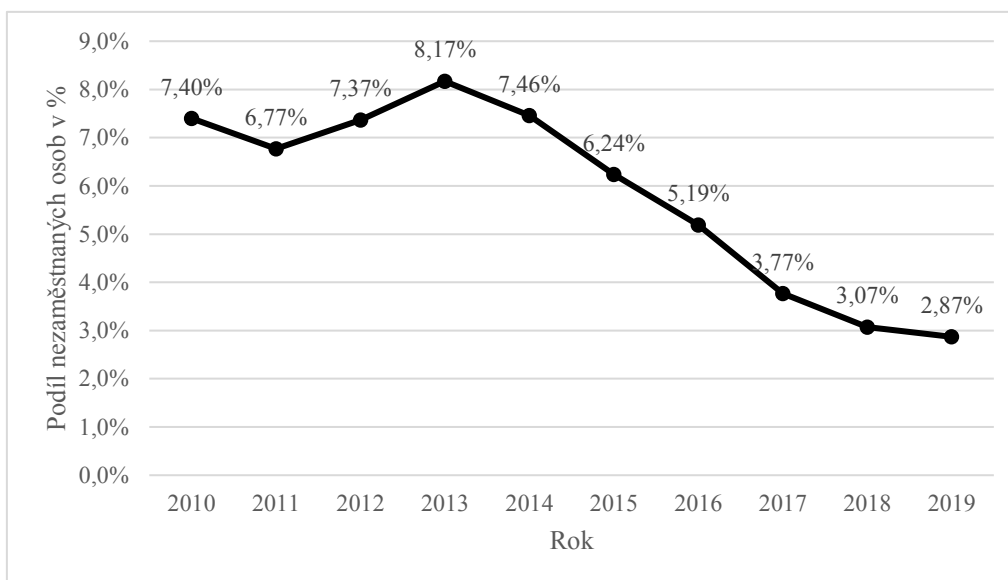
V důsledku toho mnozí čeští zaměstnavatelé ztrácejí na mezinárodním poli konkurenceschopnost, což je velkým problémem pro českou ekonomiku.

### 3.1 Vývoj nezaměstnanosti v období 2010-2019

Podíl nezaměstnaných osob klesá soustavně od roku 2013, což ostatně můžeme vidět v Grafu 3.1.

Jak je vidět z Grafu 3.1, tak nejvyššího podílu nezaměstnaných dosáhla Česká republika ve sledovaném období v roce 2013, a to 8,17%. Od tohoto roku podíl nezaměstnaných osob klesl o 5,3 p. b. na současných 2,87 %.

**Graf 3.1 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v období 2010-2019 v %**

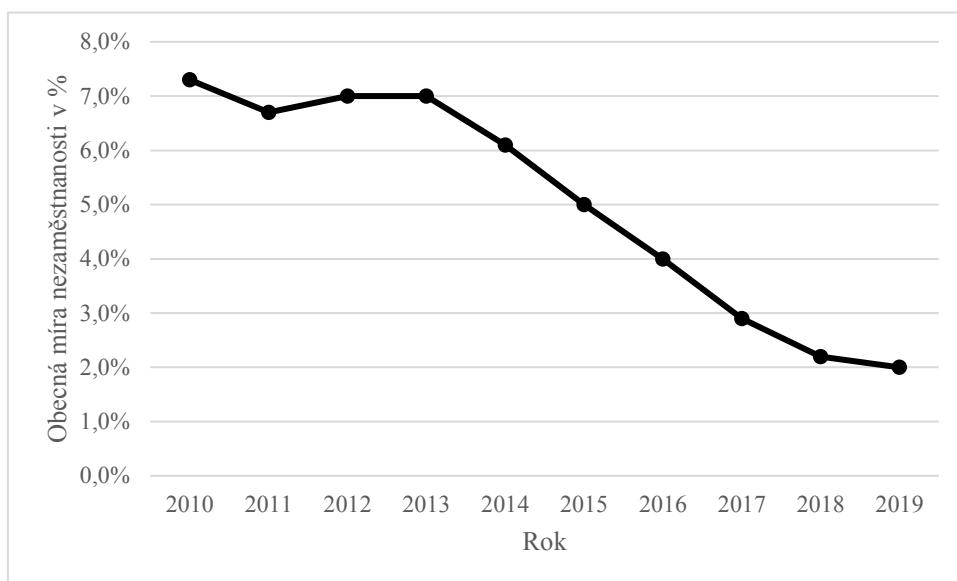


Zdroj: ČSÚ, 2020b, vlastní zpracování.

V posledních letech klesá podíl nezaměstnaných osob pomalejším tempem než po roce 2013, ale to souvisí se současným ekonomickým cyklem, kdy trh práce již prakticky vyčerpal všechny své možnosti a podíl nezaměstnaných osob už prakticky nemá kam klesat.

Vzhledem k tomu, že podíl nezaměstnaných osob se používá pouze pro vnitrostátní srovnání, je nutné uvést také obecnou míru nezaměstnanosti. Ta se používá především pro srovnání mezi zeměmi, protože její výpočet je standardizován a tím pádem je stejný pro všechny země.

**Graf 3.2 Obecná míra nezaměstnanosti v období 2010-2019 v %**



Zdroj: ČSÚ, 2020b, vlastní zpracování.

Z Grafu 3.2 lze vidět, že nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v České republice za dané období v roce 2010, kdy činila 7,3 %. Velká úroveň nezaměstnanosti byla způsobena ekonomickou krizí, která začala v roce 2008. V roce 2011 klesla o 0,6 p. b. a o rok později vzrostla o 0,3 p. b. na 7 %. Následující rok zůstala na stejné úrovni a od roku 2013 obecná míra nezaměstnanosti klesá již šestým rokem v řadě.

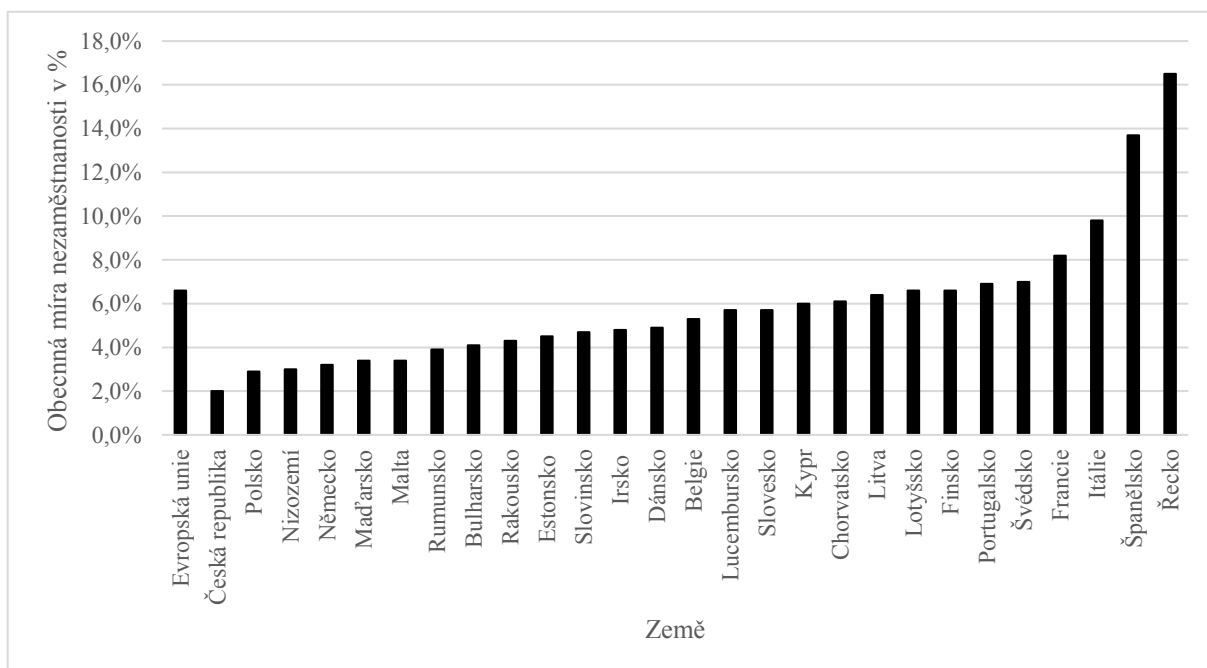
Od roku 2013 klesla obecná míra nezaměstnanosti o 5 p. b. na úroveň 2 % v roce 2020, což pro Českou republiku není pouze nejnižší hodnota ve sledovaném období, ale jde také o nejnižší hodnotu v historii samostatné České republiky. Tato rekordně nízká nezaměstnanost je způsobená akutním nedostatkem pracovní síly a také dobrou dlouhodobou ekonomickou situací země.



### 3.2 Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice a zemích Evropské unie

Že je taková úroveň nezaměstnanosti rekordní, dokazuje i srovnání obecné míry nezaměstnanosti s ostatními zeměmi Evropské unie, což můžeme vidět na Grafu 3.3, Česká republika dosahuje nejnižší obecné míry nezaměstnanosti ze všech zemí Evropské unie.

**Graf 3.3 Obecná míra nezaměstnanosti v Evropské unii v % v roce 2020**



Zdroj: EUROSTAT, 2020a, vlastní zpracování.

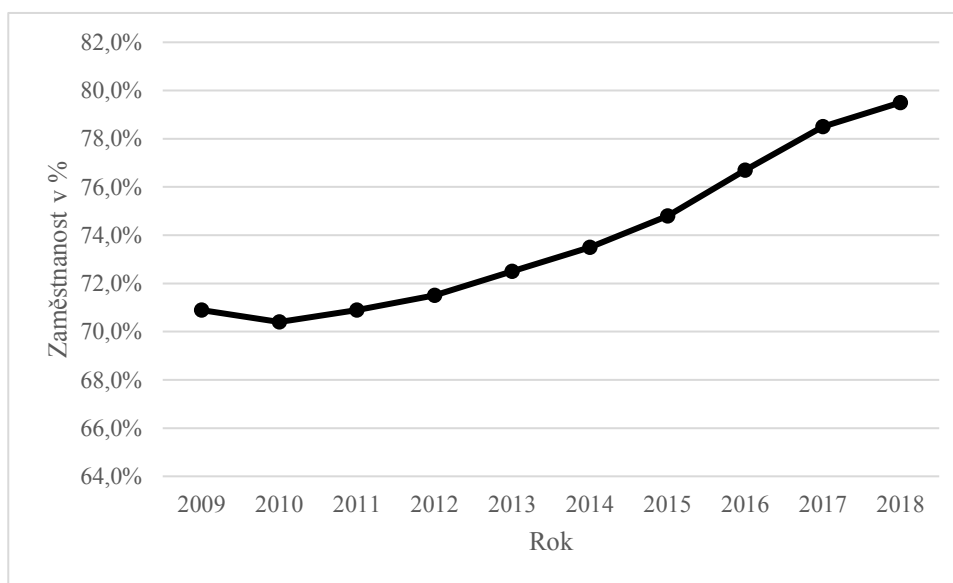
Průměr Evropské unie za leden roku 2020 byl 6,6 %, což znamená, že průměrná nezaměstnanost v Evropě je více než třikrát větší než v České republice. Toto číslo je ale velmi ovlivněno velmi vysokou nezaměstnaností v jižních státech, jako je Řecko, Španělsko a Itálie. Druhým státem, který má nejnižší nezaměstnanost, je Polsko s obecnou mírou nezaměstnanosti 2,9 %. Třetí zemí v tomto srovnání je Nizozemí, jehož nezaměstnanost je o 0,1 p. b. vyšší než u zmiňovaného Polska. Nezaměstnanost na Slovensku je na úrovni 5,7 %, což znamená, že jejich obecná míra nezaměstnanosti je téměř třikrát větší než u nás.

Nejhoršího výsledku v tomto srovnání dosáhlo Řecko, které trápí nezaměstnanost ve výši 16,5 %. O moc lépe na tom není ani Španělsko, které se potýká s nezaměstnaností ve výši 13,7 %. A třetího nejhoršího výsledku dosáhla Itálie s nezaměstnaností 9,8 %.

Všechny tyto tři země soupeří s vysokou nezaměstnaností dlouhodobě a představuje pro ně i pro celou Evropskou unii velký a dlouhodobý problém.

Také co se týče celkové zaměstnanosti, je na tom Česká republika velmi dobře, Česká republika totiž zvládla splnit svůj národní cíl zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let na 75 %, který byl součástí strategie „Evropa 2020“ a na ní navazující strategie „Národní program reforem České republiky“ určující cíle České republiky v oblasti zaměstnanosti do roku 2020 (MPSV, 2019).

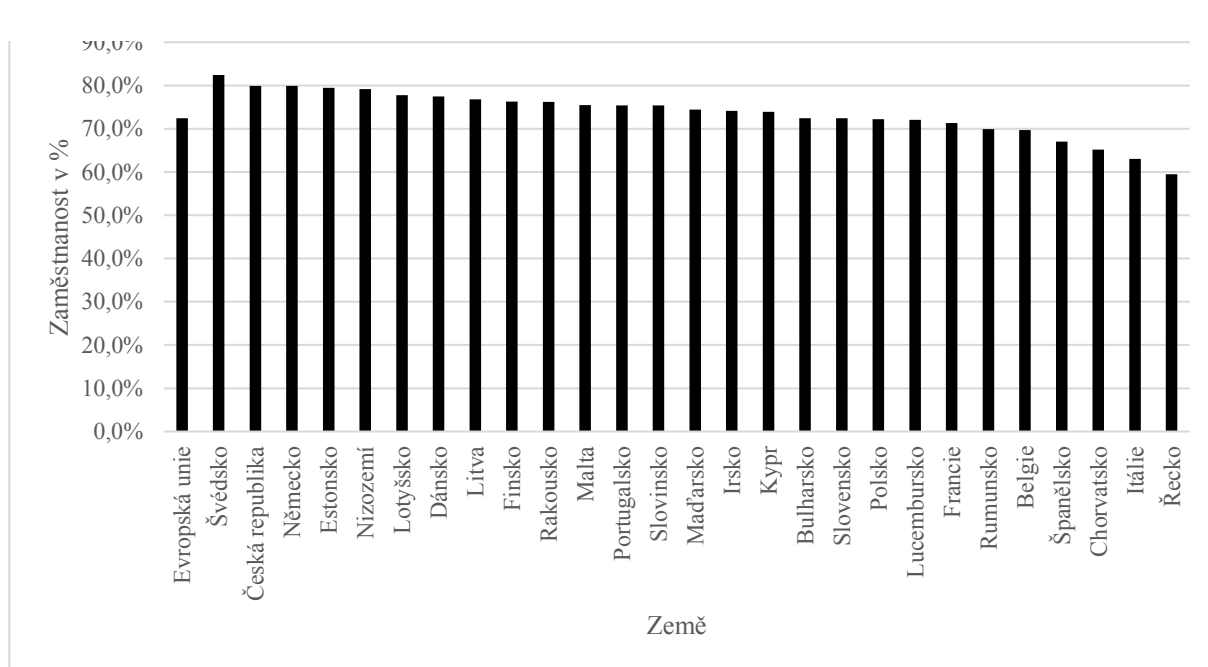
**Graf 3.4 Zaměstnanost v ČR v období 2009-2018 %**



Zdroj: EUROSTAT, 2020b, vlastní zpracování.

Z Grafu 3. 4 vidíme, že zatímco v roce 2009 byla výše zaměstnanosti ovlivněna ekonomickou krizí z roku 2008, v roce 2010 dosáhla zaměstnanost svého minima ve sledovaném období a od tohoto roku se každý rok zvyšovala až do roku 2017. Od svého minima do současnosti vzrostla výše zaměstnanosti o 8,1 p. b. na současnou úroveň 78,5 %. To znamená, že Česká republika splnila svůj národní cíl už v roce 2016 a v roce 2018 ho již překonala o 4,5 p. b.

**Graf 3.5 Zaměstnanost v zemích Evropské unie v roce 2020 v %**



Zdroj: EUROSTAT, 2020b, vlastní zpracování.

Také v rámci Evropské unie šlo pro Českou republiku o velmi dobrý výsledek, což vidíme na Grafu 3.5. Průměr Evropské unie činil 72,4 %, což znamená, že nezaměstnanost v České republice byla o 7,5 p. b. vyšší. Nejvyšší zaměstnanosti v Evropské unie dosáhlo Švédsko se zaměstnaností 82,4 %. Za Švédskem se již umístila Česká republika zároveň s Německem, které vykazovaly shodnou výši zaměstnanosti na úrovni 79,9 %.

Naopak nejnižší zaměstnanost panuje v Řecku, Itálii a Chorvatsku. Zaměstnanost v Řecku nedosáhla ani na hranici 60 %, když mu k této hranici chybělo 0,5 p. b. Itálie na tom je se zaměstnaností o něco lépe, když hranici 60 % překonala o 3 p. b. V tomto porovnání skončilo třetí od konce Chorvatsko, když jeho zaměstnanost činila 65,2 %.

### **3.3 Množství uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst**

Jak bylo uvedeno, nezaměstnanost v České republice je na svém historickém minimu a je dokonce nejnižší i v celé Evropské unii. A to by pro ni mohla být skvělá pozice pro automatizaci a robotizaci výroby a celkovou implementaci Průmyslu 4.0, která nás v brzké budoucnosti čeká.

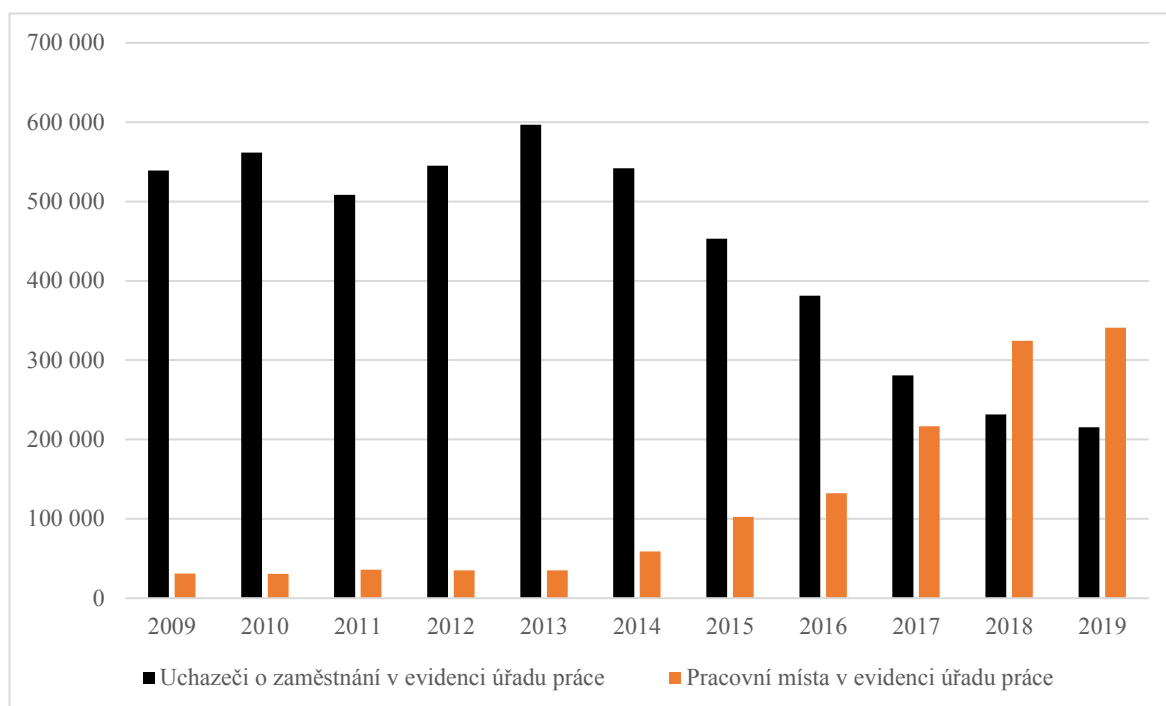
Na Grafu 3.6 vidíme, jak se měnil poměr mezi uchazeči o zaměstnání v evidenci Úřadu práce a počtem pracovních míst, které jsou v evidenci Úřadu práce. Z Grafu 3.6 lze vyčíst, že největší počet uchazečů o zaměstnání připadá na rok 2013, což bylo způsobeno dozvuky finanční krize, která začala v roce 2008. V roce 2013 bylo v evidenci Úřadu práce 596 833 uchazečů o zaměstnání.

Ale právě od roku 2013 se začalo množství uchazečů o zaměstnání prudce snižovat a klesalo šest let řadě. Nejmenší počet uchazečů o zaměstnání bylo v evidenci Úřadu práce v roce 2019. Tento rok měl Úřad práce v evidenci pouhých 215 532 uchazečů o zaměstnání. To znamená, že od roku 2013 poklesl počet uchazečů o zaměstnání o 63,89 %.

Naopak počet volných pracovních míst, která Úřad práce nabízí, prochází téměř zrcadlovým vývojem. Ten svého minima dosáhl roku 2010, kdy po finanční krizi z roku 2008 mnoho firem zkrachovalo a tím pádem bylo k dispozici pouze 30 803 volných pracovních míst, které Úřad práce nabízel. Je však nutné také zmínit, že od roku 2013 došlo ke změně zákonů, kdy již nebylo dále povinné zveřejňovat volná pracovní místa. Do roku 2013 měli všichni zaměstnavatelé povinnost nová pracovní místa zveřejňovat. V současné době je zveřejňování volných pracovních míst pro firmy na bázi dobrovolnosti.

Od roku 2012 se ale i přes dobrovolnost zveřejňování volných pracovních míst situace postupně zlepšovala a od té doby počet volných pracovních míst v evidenci Úřadu práce sedm let v řadě stoupá. V současnosti Úřad práce nabízí 340 957 volných pracovních míst, což je v námi sledovaném období maximum. To také znamená, že od roku 2012 se množství volných pracovních míst v Úřadu práce zvýšil o 1106,9 %.

**Graf 3.6 Srovnání uchazečů o zaměstnání a počtu volných míst v období 2009-2019**



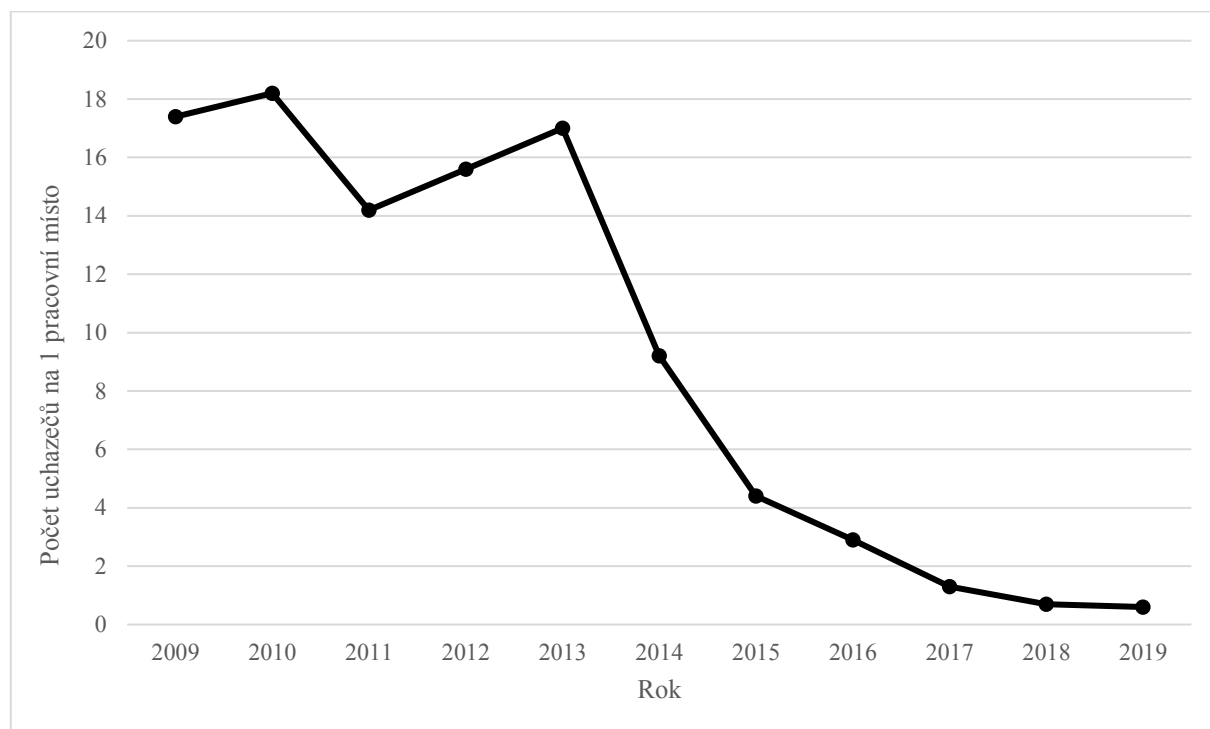
Zdroj: ČSÚ, 2020c, vlastní zpracování.

Změnu situace na českém trhu od roku 2009 ještě lépe dokreslí Graf 3.7 níže, který uvádí vývoj počtu uchazečů v evidenci Úřadu práce na jedno volné pracovní místo.

Nejvíce uchazečů na jedno volné pracovní místo bylo ve sledovaném období v roce 2010, kdy na jedno volné pracovní místo bylo k dispozici 18,2 uchazečů o zaměstnání.

Od roku 2013, kdy na jedno volné pracovní místo připadalo 17 uchazečů, se však tento poměr neustále snižuje a klesá již šestým rokem v řadě. Od roku 2018 již Úřad práce dokonce registruje méně uchazečů o zaměstnání než je volných pracovních míst. Podobná situace přitom předtím naposledy nastala v České republice v roce 1996 (Lukaskovanda.cz, 2018) Momentálně je v evidenci Úřadu práce pouze 0,6 uchazeče o zaměstnání na jedno volné místo.

**Graf 3.7 Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce na 1 pracovní místo v období 2009-2019**



Zdroj: ČSÚ, 2020c, vlastní zpracování.

Na českém trhu práce panoval dokonce tak nízký počet dosažitelných uchazečů, že stát byl nucen vyhovět tlaku zaměstnavatelů a spustil programy, jejichž cílem je zvýšit migraci zahraničních pracovníků, kteří by dokázali alespoň částečně uspokojit poptávku zaměstnavatelů po práci, aby mohli rozšiřovat svou výrobu, nebo ji alespoň udržet na stávající úrovni.

Usnesením vlády č. 581 ze dne 26. srpna 2019, o programech schválených vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro Českou republiku, byly schváleny programy cílené ekonomické migrace, které byly realizovány od 1. září 2019, které reagují na přetrvávající nedostatek pracovníků na trhu práce a zároveň zjednodušují a výrazným způsobem urychlují migrační toky a také zpřístupňuje program širšímu okruhu zaměstnavatelů (MZV, 2019).

Mezi tyto programy patří „Program kvalifikovaný zaměstnanec“, který se specializuje především na kvalifikované pracovníky z Ukrajiny, Mongolska, Filipín a Srbska. Tento program by měl ulevit zaměstnavatelům v průmyslu a zemědělství.

Druhým programem, který Česká republika od 1. září 2019 spustila je „Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec“, jehož cílem je přivést na český trh práce pracovníky

z Indie a Ukrajiny, kteří by byli schopni obsadit pozice, na které je třeba vysoká kvalifikace.

Dalším programem, který je od 1. září roku 2019 v provozu je „Program klíčový a vědecký personál“, který se zaměřuje na špičkové a výzkumné pracovníky. Tento program umožňuje českým a zahraničním investorům, výzkumným organizacím, technologickým společnostem a start-upům vnitropodnikově převádět nebo získávat nové pracovníky na pozice specialistů nebo manažerů (MZV, 2019).

## **4 Analýza a možnosti řešení nedostatku pracovní síly na trhu práce**

Vypadá to, že ekonomika je již za vrcholem ekonomického cyklu a i když podle dubnového konjunkturálního výzkumu z roku 2019 většina manažerů považuje nedostatek pracovníků za bariéru rozvoje svých firem, tak více je momentálně ohrožuje problém s klesající poptávkou po své produkci (MPSV, 2019).

### **4.1 Produktivita práce v České republice v období 2009-2019**

Jak již bylo uvedeno, mzdy v posledních letech rostly rychleji než produktivita práce, což je peněžní hodnota zboží a služeb, které byly vyprodukovány určitým pracovníkem za dané období. To může být pro české podniky v době ekonomické stagnace závažný problém. A to z toho důvodu, že jejich produkty se mohou na světových trzích stávat méně konkurenceschopné.

V Grafu 4.1 vidíme meziroční změnu produktivity práce v České republice, která vyjadřuje poměr HDP na zaměstnanou osobu.

Oproti roku 2018 se produktivita práce zvýšila o 1,8 p. b., což je třetí nejslabší výsledek za posledních šest let. To bylo způsobeno nižším růstem v HDP, protože množství zaměstnaných lidí se oproti roku 2018 prakticky nezměnilo.

Ve sledovaném období produktivita práce klesla v roce 2009, což bylo způsobeno poklesem HDP po finanční krizi, která začala v roce 2008. A produktivita práce poklesla také v letech 2012 a 2013, což bylo způsobeno nevhodným prováděním hospodářské politiky ze strany české vlády.



**Graf 4.1 Meziroční změna produktivity práce v ČR v období 2009-2019**

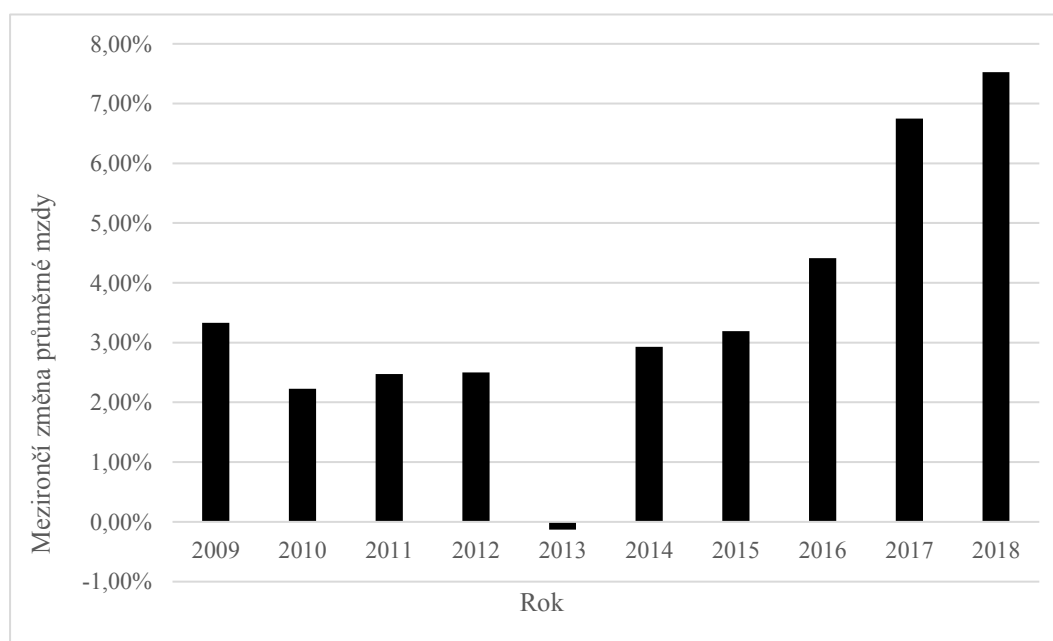


Zdroj: EUROSTAT, 2020c, vlastní zpracování.

## 4.2 Vývoj průměrné mzdy v období 2009-2018

Nedostatek pracovníků způsobil v posledních letech nevídanou mzdovou akceleraci, což můžeme vidět v Grafu 4.2.

**Graf 4.2 Meziroční vývoj průměrné mzdy v období 2009-2018 v %**



Zdroj: ČSÚ, 2020d, vlastní zpracování.

Z Grafu 4.2 také vidíme, že ve sledovaném období klesla průměrná mzda jen v roce 2013 a to o pouhých 0,13 %. Ve všech ostatních letech průměrný výdělek pracovníků rostl.

Od roku 2013 je meziroční růst průměrné mzdy vyšší než meziroční růst mzdy předchozího roku. K prvnímu opravdu velkému nárůstu průměrné mzdy došlo v roce 2017, kdy se meziročně zvýšila o 6,75 %. V roce 2018 byl nárůst ještě větší a činil dokonce 7,52 %.

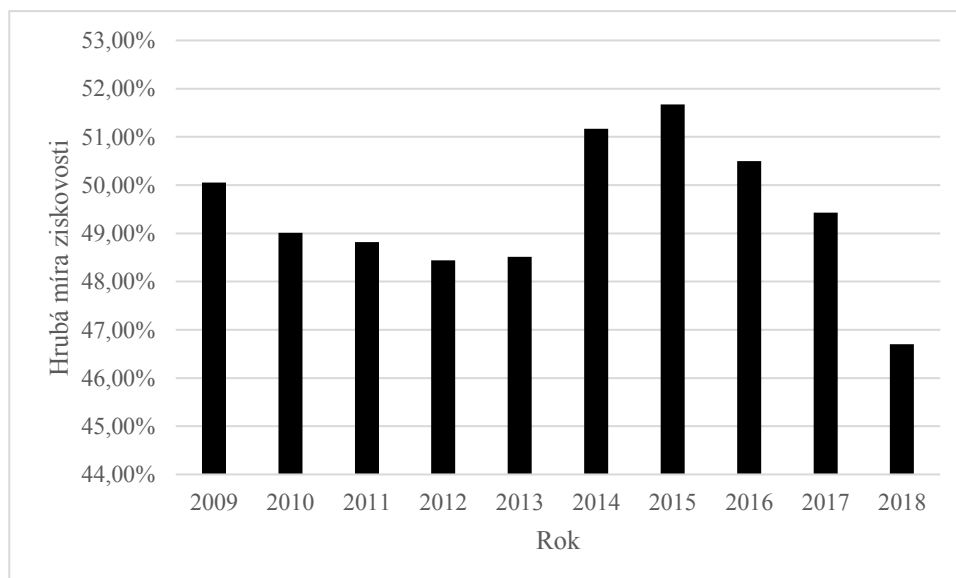
K roku 2019 ještě nejsou k dispozici přesná data, ale již nyní je jasné, že růst mezd alespoň prozatím nezpomaluje, ale spíše roste a to je pro mnohé firmy velký problém, protože se musí potýkat se skokovým růstem nákladů.

V důsledku nedostatku pracovní síly na trhu práce a následného dynamického mzdového růstu se vyplácené mzdy podílejí na HDP České republiky z 32,6 %, což je nejvyšší hodnota v historii samostatné České republiky.

#### 4.3 Míra ziskovosti nefinančních podniků v období 2009-2018

Dynamický růst mezd si však vybral svou daň na ziskovosti firem, které v České republice působí. Ta je definována jako podíl hrubého provozního přebytku k hrubé přidané hodnotě. Dokládá to Graf 4.3, který zachycuje hrubou míru zisků nefinančních podniků, které jsou nejvýznamnějším institucionálním sektorem v české ekonomice.

**Graf 4.3 Hrubá míra ziskovosti nefinančních podniků v období 2009-2018**



Zdroj: ČSÚ, 2020e, vlastní zpracování.

Velmi důležitým ukazatelem je také hrubá míra ziskovosti firem, která vyjadřuje hrubý provozní přebytek podniků jako podíl z jejich hrubé přidané hodnoty. Z Grafu 4.3 lze vidět, že od roku 2009, který byl ovlivněn finanční krizí z roku 2008, hrubá míra zisku až do roku 2012 pouze klesala a v roce 2013 vzrostla pouze o 0,7 p. b. Roku 2014 hrubá míra ziskovosti nefinančních podniků vzrostla o 2,66 p. b. na úroveň 51,17 %.

V roce 2015 jejich hrubá míra ziskovosti ještě vzrostla na úroveň 51,67 %, což byla zároveň nejvyšší míra ziskovosti ve sledovaném období.

Od tohoto roku hrubá míra ziskovosti pouze klesala. A to až na úroveň 46,7 % v roce 2018. Toto číslo je zároveň tím absolutně nejnižším v historii samostatné České republiky.

Výsledek 46,7 % je však v porovnání s eurozónou stále velice slušný, jelikož míra ziskovosti v ní osciluje kolem 40 %. To znamená, že z tohoto pohledu je Česká republika stále pro zahraniční investory lukrativní adresou, i když se tento rozdíl pomalu snižuje, takže se dá čekat, že míra investic v České republice bude postupně klesat. Zároveň snižující míra ziskovosti firem může být podstatným faktorem, který může zabránit dalšímu vysokému růstu mezd.

To, že je v České republice vyšší míra ziskovosti než v ostatních zemích Evropské unie, je však vzhledem ke struktuře ekonomiky logické. A to z toho důvodu, že v ekonomikách, které jsou silně orientovány na průmyslovou výrobu, je vzhledem k udržení konkurenceschopnosti nutné pravidelně investovat do modernizace výroby, což je rozdíl oproti ekonomikám, které jsou orientovány spíše na služby, u kterých není třeba tolik investovat do modernizace a zbývá tudíž větší množství prostředků, které je možno vyhradit na mzdy. Je nutno podotknout, že Česká republika patří právě mezi země, které jsou orientovány spíše na průmysl, prakticky nejvíce v celé Evropské unii.

Zaměstnavatelé již dnes pracovní sílu nemají odkud brát, což dokládá to, že nezaměstnanost se už prakticky nesnižuje, což dokládá, že všichni, kteří pracovat chtějí, již zaměstnání mají a nepracují pouze ti, kteří si z různých důvodů vybrali alternativní způsob života.

## 4.4 Možnosti řešení

V dosavadní části práce bylo dosud rozebíráno, v jaké situaci je v posledních letech trh práce v České republice a proč je rekordně nízká nezaměstnanost problém.

Existuje více možných způsobů, jak by se dala současná situace alespoň částečně vyřešit. Mezi ně patří imigrace zahraničních pracovníků a vyšší stupeň automatizace a robotizace, což souvisí s implementací Průmyslu 4.0. Ale je velmi pravděpodobné, že vzhledem současná situace okolo COVID-19 dojde trh práce k alespoň částečné rovnováze sám bez potřeby zásahu státu.

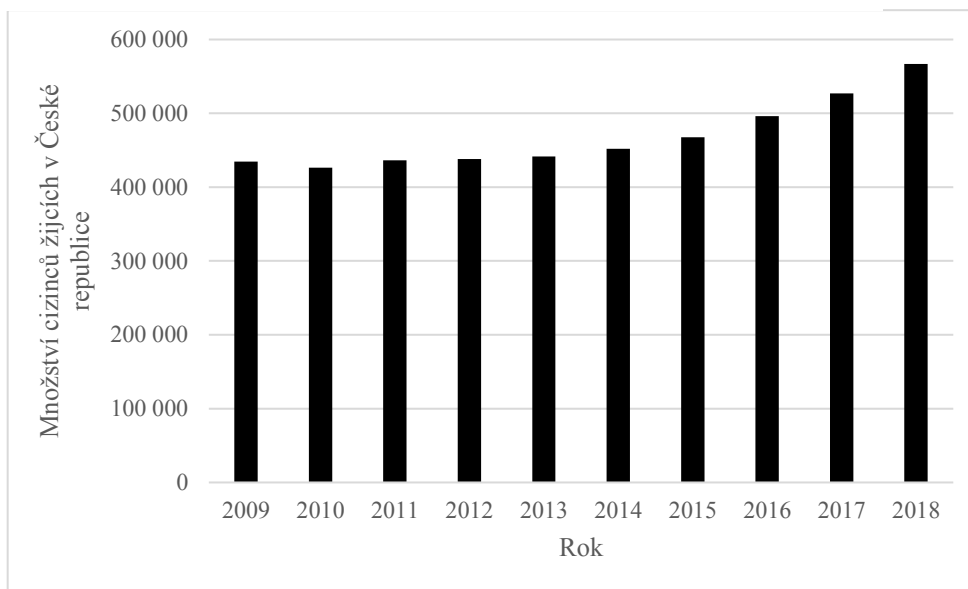
### 4.4.1 Zahraniční pracovníci

Krátkodobým řešením je migrace zahraničních pracovníků pro firmy v oborech, které jsou nedostatkem pracovníků ohroženy nejvíc. Dovážení zahraničních pracovníků je však velmi nákladné a je na komplexnější analýzu. Zároveň může být tento způsob řešení kontroverzní, protože zahraniční pracovníci mohou být konkurencí pro české pracovníky, která může táhnout jejich mzdy dolů, i když je běžnější, že zahraniční pracovníci spíše doplní domácí populaci a zaujmou méně placenou práci. Zároveň panují částečně opodstatněné obavy ohledně kulturní rozdílnosti zahraničních pracovníků a možných důsledků na celkové klima ve společnosti. V případě, že bude v budoucnu docházet k vyšší migraci, je tím pádem nutné také pohlížet na zemi původu pracovníků, aby kulturní rozdíly nebyly tak velké, že by znemožňovaly jejich integraci do české společnosti.

Z Grafu 4.4 lze vyčíst, že v roce 2018 žilo v České republice 566 931 cizinců, přičemž největší část z nich byli muži v produktivním věku. U cizinců je zároveň patrný vyšší podíl osob v produktivním věku oproti českým občanům, což dokazuje ekonomický důvod migrace. Zároveň jen menší část zahraničních pracovníků v České republice zůstává dlouhodobě, ale po nějaké době se vrací do svých rodných zemí.

Zahraniční pracovníci mají 5% podíl na celkové zaměstnanosti v České republice, což dokazuje, že jsou pro českou ekonomiku významným zdrojem práce a bez nich by české firmy pocítovaly nedostatek pracovní síly ještě mnohem více.

**Graf 4.4 Počet cizinců žijících v České republice v období 2009-2018**



Zdroj: ČSÚ, 2020f, vlastní zpracování.

Velmi podstatné je také to, že z průzkumu MPSV je pro české firmy zaměstnávání cizinců ekonomicky prospěšné (MPSV, 2019). To ostatně dokládá Graf 4.5.

Ten dokládá, že firmy, které mezi svými zaměstnanci nemají žádné cizince, dosahují produktivity práce pouze 410 Kč za hodinu. Zatímco produktivita firem, které zaměstnávají alespoň jednoho cizince, je řádově vyšší o 10 % až 50 %, což vidíme v Grafu 4.5.

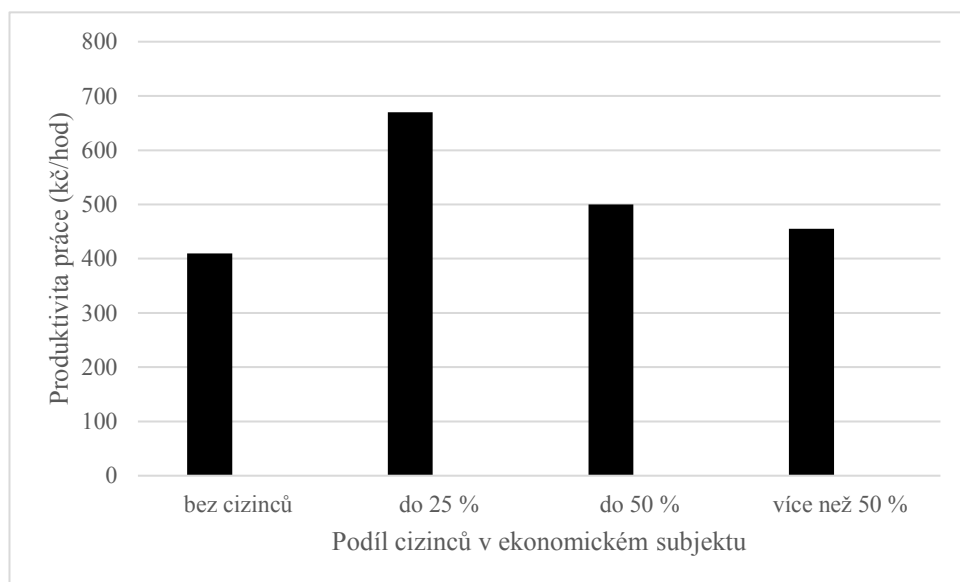
Nejvyšší produktivity práce dosáhly firmy, u kterých zahraniční pracovníci tvoří mezi 1 až 25 % všech zaměstnanců. Tyto firmy dosahovaly průměrné produktivity práce 670 Kč za hodinu. Může to být způsobeno například tím, že synergický efekt mezinárodních týmů je vyšší než u týmů, které tvoří pouze jedinci jedné národnosti.

Také u firem, které zaměstnávaly mezi 25 % až 50 % cizinců bylo dosaženo vyšší produktivity práce než u firem, které nezaměstnávaly žádné cizince, a to konkrétně 500 Kč za hodinu.

U firem, ve kterých cizinci tvořili více než 50 % všech zaměstnanců, dosahovala produktivita práce průměrně 455 Kč za hodinu. To je sice stále více, než u firem, které cizince nezaměstnávaly vůbec, ale už podstatně méně, než u firem, které zaměstnávaly

mezi 1 % až 50 % cizinců. Svou roli může hrát fakt, že když je v určité firmě větší podíl cizinců než Čechů, nejsou zahraniční pracovníci nuceni se plnohodnotně integrovat, čímž produktivita může klesat.

**Graf 4.5 Produktivita práce v ekonomických subjektech podle počtu zaměstnaných cizinců**



Zdroj: ISPV, 2019; MPSV, 2019; Albertina; vlastní zpracování.

Zároveň je důležité zmínit, že imigrace hraje podstatnou roli v tom, že množství obyvatel České republiky neklesá. Správně nastavená imigrační politika by tak nejen, že pomohla udržet českým firmám konkurenceschopnost, ale zároveň by výrazně pomohla s udržením socio-demografické rovnováhy v České republice (MPSV, 2019).

#### 4.4.2 Implementace Průmyslu 4.0

Právě snižující se míra ziskovosti firem v České republice v důsledku mzdové akcelerace a pomalu rostoucí produktivita práce, která v současné době není schopna držet tempo se mzdami, může vést v české ekonomice k vyšší míře robotizace a automatizaci, což by mohlo pomoci vyřešit nedostatek pracovní síly, který limituje české firmy v dalším růstu. Zároveň by robotizace a automatizace mohly zvýšit potenciál celé české ekonomiky v důsledku vyšší produktivity.

Právě velmi nízká nezaměstnanost a dlouhá průmyslová historie České republiky by mohla být dobrou výchozí pozicí. A to z toho důvodu, že podniky se musí s nedostatkem pracovní síly a rostoucími mzdovými náklady potýkat již delší dobu a tím pádem je logické, že v mnoha podnicích se už robotizace a automatizace postupně zavádí.

Toto tvrzení potvrzuje výzkum asociace IFR World Robotics z roku 2018, který uvádí, že v České republice bylo v roce 2018 ve výrobě 120 robotů na 10 000 zaměstnanců, což Českou republiku řadí na 14. místo v Evropě a na 20. místo na světě. A vzhledem k nutnosti podniků omezit rostoucí mzdové náklady, se dá čekat, že množství robotů na pracovištích bude růst (IFR, 2019)

Právě doba konjunktury je k postupné implementaci Průmyslu 4.0 z hlediska ekonomiky naprosto ideální. A to z toho důvodu, že mnoho lidí se obává, že právě Průmysl 4.0 způsobí masovou nezaměstnanost a v době konjunktury by propuštění pracovníci neměli mít problém s nalezením nového pracovního místa, kde ještě k implementaci Průmyslu 4.0 nedošlo a zároveň by měli dostatek času na případnou rekvalifikaci, která by jim zaručila, že i při pokračujícím technologickém vývoji najdou na trhu práce uplatnění.

Zde bude ale velmi důležitá iniciativa státu, jako je rekvalifikace lidí bez práce, aby se zvládli přizpůsobit novým podmínkám na trhu práce. Důležité budou také případné dotace na zavádění robotizace a automatizace pro podniky, které nejsou dostatečně ekonomicky silné na to, aby si nové zařízení mohly dovolit samy. A to z toho důvodu, že v České republice jsou převážně podniky, které produkují nižší přidanou hodnotu a tím pádem jejich investiční možnosti na tak rozsáhlé investice jsou výrazně menší než v ekonomikách, ve kterých je podíl přidané hodnoty vyšší, a tím pádem jim hrozí rychlá ztráta konkurenceschopnosti. Neméně důležitá však bude také ochota občanů učit se novým věcem a ochota přizpůsobit se novým technologiím.

Mnoho lidí se obává toho, že s implementací Průmyslu 4.0 skokově vzroste nezaměstnanost, protože stroje budou jednoduše pracovat rychleji a efektivněji než lidé. Ale jak ukázala první, druhá i třetí průmyslová revoluce (Hartz, 2003), tak nezaměstnanost se nikdy dlouhodobě nezvýšila, naopak nové technologie vytvořily velké množství nových pracovních míst, které bylo třeba obsadit. I na případě Německa, které je v implementaci Průmyslu 4.0 mnohem dále než my, vidíme, že nezaměstnanost nevzrostla, ale že naopak vytvořila nové pracovní pozice.

#### **4.4.3 Přírozené mechanismy vedoucí k rovnováze**

Kromě výše zmíněných návrhů, je však možné, že trh práce České republiky bude směřovat k rovnováze na základě vnitřních přirozených mechanismů. Trh práce může být ovlivněn změnou hospodářského cyklu. Tyto události jsou totiž provázeny zvýšením nezaměstnanosti, což by v podstatě uvedlo současný přehřátý trh práce do rovnovážného stavu, který by nebyl provázen významnými mzdovými a inflačními tlaky.

Během psaní bakalářské práce nastala epidemie viru COVID-19, která ochromila ekonomiku České republiky a dá se čekat, že její dopad na trh práce bude významný. Vzhledem k tomu, že mnohé prodejny byly zcela uzavřeny a výroba v některých podnicích byla přerušena, je velmi pravděpodobné, že se to projeví i nezaměstnaností, která vzroste.

Ekonomice nepomáhá ani to, že spousta lidí se ocitla zcela bez příjmu, nebo se sníženým příjmem. To je nutí omezovat svou spotřebu, což se projevuje na poptávce po domácích i zahraničních výrobcích a tím pádem i na od toho odvozené poptávky po práci. Podniky cítí nejistotu a naprostá většina z nich již nehledá nové pracovníky. Některé podniky již dokonce snižují své stavy zaměstnanců (Investicniweb, 2020).

Zároveň je důležité zmínit, že česká ekonomika je silně proexportní a je tím pádem silně ovlivněna současnou situací, která způsobila uzavření hranic, což velmi negativně ovlivnilo mezinárodní obchod. Velký vliv na fungování české ekonomiky má automobilový průmysl. A vzhledem k tomu, že většina vyrobených automobilů míří na zahraniční trhy, dá se čekat, že hromadné propouštění se nevyhne ani tomuto průmyslu, což bude mít na českou ekonomiku významný dopad.

Dá se čekat, že epidemie viru COVID-19 se nedotkne pracovníků v primárním sektoru a vysoce kvalifikovaných zaměstnanců, jelikož ti jsou pro své podniky klíčoví a ty si nemohou dovolit o ně přijít. Horší situace čeká pracovníky sekundárního sektoru,



kterí musí počítat s tím, že propouštění se jich může velmi pravděpodobně dotknout. V důsledku situace je nejspíš nejohroženější cestovní ruch, ve kterém se dá čekat skokový nárůst nezaměstnanosti. Nejvíce ohroženou skupinou pracovníků jsou ti, kteří mají nízkou kvalifikaci a mají pracovní poměr na dobu určitou, protože pro podniky není velký problém ukončit s nimi pracovní poměr.

Je však velmi obtížné prognózovat, jak přesně COVID-19 ovlivní trh práce v České republice, ale je jisté, že už nebude stejný jako před ním. Výhodou České republiky je však to, že před COVID-19 byla nezaměstnanost velmi nízká a tím pádem nebude nezaměstnanost tak vysoká, jako například v jiných zemích Evropské unie, pro které byla vysoká nezaměstnanost problémem již před současnou krizí.

## 5 Závěr

Hlavní cílem práce bylo zhodnotit trh práce v České republice v kontextu nedostatku pracovní síly a najít možné řešení, které by nepříznivou situaci na trhu práce mohly alespoň částečně vyřešit a vysvětlit, proč je rekordně nízká nezaměstnanost problémem.

Všechna dostupná data potvrzují, že tak nízká úroveň nezaměstnanosti je něčím výjimečným nejen v rámci historie ekonomického vývoje České republiky, ale také v mezinárodním kontextu. Obecná míra nezaměstnanosti v České republice v roce 2019 byla 2 %, což je dokonce nejnižší číslo v celé Evropské unii.

Se snižující mírou nezaměstnanosti sice klesají výdaje státu na vyplácení dávek v nezaměstnanosti, ale zároveň nedostatek pracovní síly tlačí mzdy nad rovnovážnou úroveň. Tento růst mezd však není opodstatněn růstem produktivity práce, která v posledních letech velmi zaostává za růstem průměrných mezd. A to je velký problém pro české firmy a potažmo pro celou českou ekonomiku, jelikož firmám neúměrně rostou náklady a tím pádem se stávají méně konkurenceschopnými na mezinárodním poli.

Česká republika je navíc malou zemí a klíčovou roli ve vývoji ekonomiky tvoří mezinárodní obchod. Česká republika je silně proexportní, což dokazuje to, že export se na HDP podílí dlouhodobě více než z 80 %. Je třeba vzít také v potaz, že česká ekonomika je částečně postavena na levné pracovní síle a relativně nízké přidané hodnotě. Růst nákladů, které nejsou opodstatněné růstem produktivity práce, tím pádem mohou mít pro českou ekonomiku nedozírné důsledky.

Zároveň je však nutné zmínit také to, že se Česká republika potýká s velmi nízkou nezaměstnaností už relativně dlouhou dobu, což dalo českým firmám dostatek času na reakci a alespoň na částečnou automatizaci a robotizaci, čímž by snížily svou závislost na nedostatku pracovníků. Právě implementace Průmyslu 4.0 by mohla hrát v problému s nedostatkem pracovní síly klíčovou roli. Podle analýzy, uvedeně v praktické části práce, je navíc v České republice už relativně velká část výroby částečně automatizovaná a robotizovaná, i když stále v tom mají české firmy velké rezervy.

Svou roli by mohla hrát také velmi dlouhá tradice průmyslové výroby v České republice, během které průmyslové podniky čelily podobným revolučním změnám již několikrát.

Každopádně je Průmysl 4.0 pro Českou republiku významnou výzvou, která může výrazným způsobem zvýšit potenciál celé ekonomiky a zvýšit celkovou přidanou hodnotu vyrobenou v České republice. Zároveň by včasná implementace Průmyslu 4.0 mohla pomoci vymanit se české ekonomice z pasti levné pracovní síly.

Velká část lidí se obává, že s nástupem Průmyslu 4.0 vzroste nezaměstnanost. Ovšem vzhledem ke zkušenostem ze zemí, ve kterých jsou na tom s implementací Průmyslu 4.0 dále, se ukazuje, že nezaměstnanost neroste, ale že se pouze mění struktura poptávky po práci.

Velké mzdové tlaky by se daly alespoň částečně snížit imigrací pracovníků ze zahraničí, kteří dnes tvoří 5 % pracovní síly v České republice, a bez kterých by se česká ekonomika neobešla už nyní. Nedostatek pracovní síly s klesající poptávkou spotřebitelů byly v době před epidemií COVID-19 největší bariérou rozvoje a větší množství zahraničních pracovníků by mohlo tento problém vyřešit.

V budoucnu je však třeba myslet také na to, aby byli cizinci lépe integrováni do české společnosti, zakládali zde rodiny a zůstávali v České republice dlouhodobě. A to nejen z důvodu většího zdroje pracovní síly, ale také z demografických důvodů, jelikož česká společnost stárne a v budoucnu se to velmi negativně projeví na důchodovém systému.

Cíl práce, kterým bylo zhodnocení trhu práce České republiky v kontextu nedostatku pracovní síly a nalezení možných řešení, se podařilo naplnit. I když je nutné zmínit, že v průběhu vypracování práce nastala epidemie viru COVID-19, která situaci na trhu práce výrazně změnila.

## Seznam použité literatury

### Odborná kniha

BORJAS, George J. *Labor economics*. 6th ed. New York: McGraw-Hill, 2013. ISBN 978-0073523200.

BROŽOVÁ, Dagmar. [i]*Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. [/i] V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. Vysokoškolská učebnice (Vysoká škola ekonomická v Praze). ISBN 978-80-245-1880-0.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.

BRYNJOLFSSON, Erik a Andrew MCAFEE. *The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York: W.W. Norton & Company, c2014. ISBN 978-0-393-23935-5.

CAHUC, Pierre a André ZYLBERBERG. *Labor economics*. Cambridge: MIT Press, c2004. ISBN 0-262-03316-X.

EHRENBERG, Ronald G. a Robert Stewart SMITH. *Modern labor economics: theory and public policy*. International edition. London: Routledge, Taylor & Francis Group, 2018. ISBN 978-1-138-21817-8.

HARTZ, Peter. *Job revolution: nové trendy ve světě práce*. Přeložil Jiří SENOHRÁBEK, přeložil Jiří PONDĚLÍČEK. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-067-8.

HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. V Praze: C.H. Beck, 2004. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-764-2.

CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. Expert. ISBN 978-80-247-4386-8.

- JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert. ISBN 978-80-271-0251-8.
- JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. Expert. ISBN 978-80-271-0146-7.
- KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. Vysokoškolská učebnice (Vysoká škola ekonomická v Praze). ISBN 978-80-245-1930-2.
- KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. *Hospodářská a sociální politika*. 5. vydání. Ostrava: Vysoká škola sociálně správná, 2019. ISBN 978-80-87291-23-8.
- MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. Přeložil Milan SOJKA. Praha: Grada, 1999. Profesionál. ISBN 80-7169-891-1.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. rozš. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1998. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 6. ISBN 80-901424-9-4.
- PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.
- Rievajová, E., STANĚK, P., STANĚK, V. a PONGRÁCZOVÁ, E. (2009). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: EKONÓM. ISBN 978-80-225-2878-8
- ROTHBARD, Murray Newton. *Ekonomie státních zásahů*. Přeložil Josef ŠÍMA, přeložil Dan ŠTASTNÝ. Praha: Liberální institut, 2005dotisk. ISBN 80-86389-10-3.
- SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. Přeložil Michal MEJSTŘÍK, přeložil Milan SOJKA, přeložil Antonín KOTULAN. Praha: Svoboda-Libertas, 1991. ISBN 80-205-0192-4.
- SIROVÁTKA, Tomáš, Jiří WINKLER a Martin ŽIŽLAVSKÝ, ed. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.
- SMITH, Adam. *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů*. Přeložil Vladimír IRGL, přeložil Alena JINDROVÁ, přeložil Josef PYTELKA, přeložil Sergej TRYML. Praha: Liberální institut, 2016. ISBN 978-80-86389-60-8.
- ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. Studijní opora pro distanční vzdělávání. ISBN 978-80-248-1416-2.

ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005. ISBN 80-86764-26-5.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

### **Elektronické dokumenty a ostatní**

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. [ČSÚ], 2020a. *Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce* [online]. 2020 [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v170&c=v3~3__RP2019)

[objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E301\\_null\\_&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v170&c=v3~3\\_\\_RP2019](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v170&c=v3~3__RP2019)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. [ČSÚ], 2020b. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let*. ČSU [online]. 2020 [cit. 2020-03-14]. Dostupné z:

[https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-C&pvo=ZAM01-C&u=v413__VUZEMI__97__19)  
[objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-C&pvo=ZAM01-C&u=v413\\_\\_VUZEMI\\_\\_97\\_\\_19](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-C&pvo=ZAM01-C&u=v413__VUZEMI__97__19)

EUROSTAT, 2020a : *Unemployment rates, seasonally adjusted, January 2020 (%)*. [online]. 2020 [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics)

EUROSTAT, 2020b: *Employment rate by sex. EUROSTAT*: [online]. 2020 [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_08\\_30/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_30/default/table?lang=en)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, [ČSÚ] 2020c: *Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (stav k 31. 12.)*. [online]. 2020 [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v170&c=v3~3__RP2019)  
[objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v170&c=v3~3\\_\\_RP2019](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v170&c=v3~3__RP2019)

EUROSTAT, 2020c: *Real labour productivity per person employed - annual data*. [online]. 2020 [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tipsna70/default/table?lang=en>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, [ČSÚ], 2020d: *Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy*. [online]. 2020 [cit. 2020-03-14]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD01->

A&z=T&f=TABULKA&skupId=855&filtr=G%7EF\_M%7EF\_Z%7EF\_R%7ET\_P  
%7E\_S%7E\_null\_null\_&katalog=30852&pvo=MZD01-A&evo=v208!\_MZD-  
LEG4\_1

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, [ČSÚ], 2020e: *Čtvrtletní sektorové účty - 3. čtvrtletí 2019*. [online]. 2020 [cit. 2020-03-14]. Dostupné z:  
<https://www.czso.cz/csu/czso/ci/ctvrtletni-sektorove-ucty-3-ctvrtleti-2019>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, [ČSÚ], 2020f, *Počet cizinců v ČR. Cizinci v ČR v letech 2004 - 2018* [online]. 2020, 3.3.2020 [cit. 2020-03-14]. Dostupné z:  
[https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz\\_pocet\\_cizincu](https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [MPSV], 2019: Zaměstnávání cizinců v ČR: Analytická studie dopadů ekonomické migrace na ekonomický vývoj ČR. *Www.spcr.cz: Analytická studie dopadů ekonomické migrace na ekonomický vývoj ČR* [online]. 2019 [cit. 2020-03-14]. Dostupné z:  
<https://www.czso.cz/csu/czso/ci/ctvrtletni-sektorove-ucty-3-ctvrtleti-2019>

*MPSV: Statistická ročenka trhu práce v České republice* [online]. Praha: MPSV, 2019, 2019 [cit. 2020-04-18]. Dostupné z:  
<https://www.mpsv.cz/documents/20142/1054191/Statisticka%20rocnka%20trhu%20prace%20v%20ceske%20republice%202019.pdf/d3a731c8-a3de-d8ef-032f-944e74e3b71a?fbclid=IwAR3tyrhSsBkMhJOz0qwY6y8iWyVkaD2b9ocqWK4wqg1pWLDDS3C8-KRyaDg>

*Lukaskovanda.cz: Nezaměstnanost v ČR spadla na minimum za posledních více než 22 let. Srovnávat se s námi může jen Japonsko a Island* [online]. 2018 [cit. 2020-04-18]. Dostupné z: <http://www.lukaskovanda.cz/nezamestnanost-v-cr-spadla-na-minimum-za-poslednich-vice-nez-22-let-srovnavat-se-s-nami-muze-jen-japonsko-a-island/>

MZV: Programy cílené ekonomické migrace - obecně. *Www.mzv.cz: Programy cílené ekonomické migrace - obecně* [online]. 2019, 27.09.2019 [cit. 2020-04-18]. Dostupné z:  
[https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace\\_pro\\_cizince/pobytova\\_opravneni\\_k\\_pobytu\\_nad\\_90\\_dnu/rezimy/rezim\\_ukrajina.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/rezimy/rezim_ukrajina.html)

ČSOB: *Sedm pct firem raději propouští, než by využily kurzarbeit* [online]. 2020 [cit. 2020-05-21]. Dostupné z: <https://www.investicniweb.cz/news-csob-sedm-pct-firem-raději-propousti-nez-by-vyuzily-kurzarbeit/>

IFR World Robotics Presentation: IFR Press Conference [online]. 2019 [cit. 2020-05-21]. Dostupné z:  
<https://ifr.org/downloads/press2018/IFR%20World%20Robotics%20Presentation%20-%202018%20Sept%202019.pdf>

## Seznam tabulek a grafů

Graf 2.1 Odlišné preference spotřeby volného času .....	9
Graf 2.2 zpětně zahrnutá křivka individuální nabídky práce .....	11
Graf 2.3 Rovnováha na trhu práce .....	13
Graf 2.4 Přebytek a nedostatek nabídky práce při různých mzdách .....	15
Graf 2.5 Vliv minimální mzdy na množství nabízené a poptávané práce .....	17
Graf 2.6 Dobrovolná nezaměstnanost .....	25
Graf 2.7 Nedobrovolná nezaměstnanost .....	26
Graf 2.8 Makroekonomická rovnováha .....	31
Graf 2.9 Recesní mezera .....	32
Graf 2.10 Inflační mezera .....	33
Graf 3.1 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v období 2010-2019 v % .....	35
Graf 3.2 Obecná míra nezaměstnanosti v období 2010-2019 v % .....	36
Graf 3.3 Obecná míra nezaměstnanosti v Evropské unii v % v roce 2020 .....	37
Graf 3.4 Zaměstnanost v ČR v období 2009-2018 % .....	38
Graf 3.5 Zaměstnanost v zemích Evropské unie v roce 2020 v % .....	39
Graf 3.6 Srovnání uchazečů o zaměstnání a počtu volných míst v období 2009-2019 .....	41
Graf 3.7 Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce na 1 pracovní místo v období 2009-2019 .....	42
Graf 4.1 Meziroční změna produktivity práce v ČR v období 2009-2019 .....	45
Graf 4.2 Meziroční vývoj průměrné mzdy v období 2009-2018 v % .....	45
Graf 4.3 Hrubá míra ziskovosti nefinančních podniků v období 2009-2018 .....	46
Graf 4.4 Počet cizinců žijících v České republice v období 2009-2018 .....	49
Graf 4.5 Produktivita práce v ekonomických subjektech podle počtu zaměstnaných cizinců .....	50



## **Seznam zkratek**


IFR - International Federation of Robotics

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové (bakalářské) práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 7. 5. 2020

  
.....  
jméno a příjmení studenta

